

**PENGARUH *TEAM LEADER* DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP PRESTASI KERJA *SALES PROMOTION*
PADA PT. ARINA MULTI KARYA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

DWI UTAMI WULANDARI

148320099



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

**PENGARUH *TEAM LEADER* DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP PRESTASI KERJA *SALES PROMOTION*
PADA PT. ARINA MULTI KARYA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen

Oleh :

DWI UTAMI WULANDARI

148320099




**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**


MEDAN

2018


Judul Skripsi : Pengaruh *Team Leader* dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja *Sales Promotion* Pada PT. Arina Multikarya Medan
Nama : DWI UTAMI WULANDARI
NPM : 148320099
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE.M.Si
Pembimbing I


H. Syahriandy, SE, M.Si
Pembimbing II


Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan


Adelina Lubis, SE.M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 05 Oktober 2018

ABSTRAK

Dwi Utami Wulandari, 14830099, Pengaruh *Team Leader* dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja *Sales Promotion* Pada PT. Arina Multikarya Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *team leader* terhadap prestasi kerja *sales promotion*, pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja *sales promotion* dan pengaruh *team leader* dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja *sales promotion* pada PT. Arina Multikarya Medan, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Arina Multikarya Medan, data dikumpulkan dalam penelitian ini adalah hasil menyebarkan kuesioner kepada 67 responden karyawan khususnya bagian *sales promotion* PT. Arina Multikarya Medan. Teknik analisa data menggunakan uji hipotesis, teknik analisis data dan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini adalah bahwa secara bersama – sama variabel *team leader* diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($8.223 > 1.997$), sehingga dapat disimpulkan *team leader* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja *sales promotion* PT. Arina Multikarya Medan. Variabel karakteristik individu diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2.907 > 1.997$), sehingga dapat disimpulkan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap prestasi kerja *sales promotion* PT. Arina Multikarya Medan. Berdasarkan data diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38.571 dengan tingkat signifikan 0.000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38.571 > 3.14$), dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Team Leader* dan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja *sales promotion* di PT. Arina Multikarya Medan.

Kata Kunci : *Team Leader*, Karakteristik Individu, Prestasi Kerja

ABSTRACT

Dwi Utami Wulandari, 14830099, The Influence of Team Leaders and Individual Characteristics on Work Performance Sales Promotion at PT. Arina Multikarya Medan.

This study aims to determine the team leader variables on sales promotion work performance, the influence of individuals on promotional work performance and the influence of team leaders on individuals on the achievement of sales promotions at PT. Arina Multikarya Medan, as an ingredient to improve the quality of work of employees and the wider community in general.

The population in this study were employees of PT. Arina Multikarya Medan, the data collected in this study are the results of a questionnaire for 67 employees respondent in the sales promotion section of PT. Arina Multikarya Medan. Data analysis techniques using hypothesis testing, data analysis techniques and multiple linear regression.

The results of this study are that together the team leader variables obtained the value of $T_{count} > T_{table}$ ($8,223 > 1,997$), can help the team leader to achieve sales promotion of PT. Arina Multikarya Medan. Variables of individual characteristics obtained by $T_{count} > T_{table}$ ($2,907 > 1,997$), can provide access to negative individuals towards sales promotion work performance of PT. Arina Multikarya Medan. Based on the data obtained the F_{count} value is 38,571 with a significant level of 0,000. So $F_{count} > F_{table}$ ($38,571 > 3,14$), thus the hypothesis is accepted. So that it can be concluded that the Team Leader and individual characteristics are positive and significant towards the sales promotion work performance at PT. Arina Multikarya Medan.

Keywords: Team Leader, Individual Characteristics, Work Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan tak lupa pula penulis panjatkan shalawat dan salam si berikan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW semoga kita mendapatkan syafaatnya di yaumul mahsyar kelak. Penelitian ini merupakan tugas akhir guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Medan Area. Adapun judul skripsi ini **adalah “Pengaruh *Team Leader* dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja *Sales Promotion* Pada PT. Arina Multikarya Medan”**.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang diharapkan, baik dari segi isi maupun penyajian. Maka dari itu penulis mohon maaf yang sebesar – besarnya, dan penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Skripsi ini tidak terlepas dari peranan berbagai pihak yang turut membantu, mendukung dan mendoakan penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Mengingat keterbatasan penulis, untuk itu penulis dengan senang hati menerima kritik, saran dan motivasi yang sifatnya membangun untuk itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, Se, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahril, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan selaku

Dosen Pembimbing I saya yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi bimbingan, saran, ilmu dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.

5. Bapak H. Syahriandi, SE, M.Si , selaku Dosen Pembing II saya yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA , sebagai Sekretaris yang telah memberikan saran dan motivasi serta bimbingan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen, serta pegawai Universitas Medan Area yang telah memberikan bimbingan – bimbingan yang berharga selama perkuliahan.
8. Ibu Pimpinan serta seluruh karyawan PT. Arina Multikarya Medan yang telah meberikan penulis kesempatan untuk melakukan penelitian serta meberikan data sehubungan dengan penyelesaian skripsi ini.
9. Yang teristimewa penulis ucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada kepada kedua orang tua tercinta yang telah membesarkan, Ayahanda Sudarto, Ibunda Farida Hanum Marpaung, serta abang dan Adik Muhammad Firdaus Alam Hadi dan Ratna Tri Wahyuni yang tulus ikhlas memberikan doa dalam menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada sahabat Onar (Heni, Lili, Reva, Fani, Ira, Ica) , rekan satu tim KA SF Medan dan buat kekasih Rahmad Fajar Zulviandi, S.kom yang telah memberikan semangat dan doanya serta teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah mensupport dalam menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.

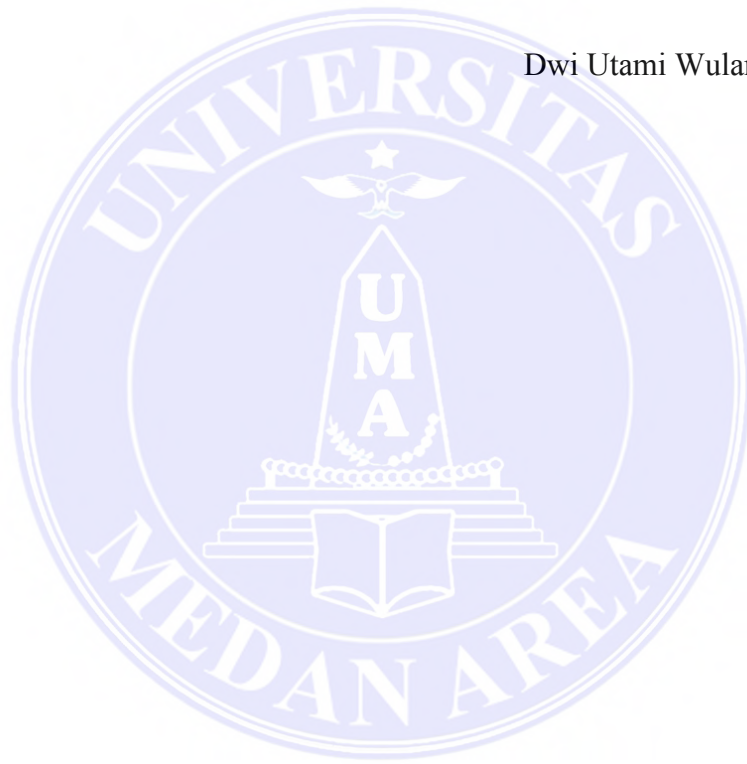
Penulis memohon maaf apabila dalam penulisan skripsi in terdapat kesalahan maupun kekurangan yang tidak disengaja, kritik dan saran sangat

penulis perlukan untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan kiranya tulisan ini bermanfaat bagi pembaca.

Medan, Agustus 2018

Penulis

Dwi Utami Wulandari



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II. LANDASANTEORITIS	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Team Leader	6
1.1 Pengertian Team Leader	6
1.2 Indikator Team Leader	7
1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Team Leader	8
2. Karakteristik Individu	9
2.1 Pengertian Karakteristik Individu	9
2.2 Indikator Karakteristik Individu.....	10

2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu	11
3. Prestasi Kerja	13
3.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	13
3.2 Indikator Prestasi Kerja	14
3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	16
3.4 Tujuan & Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja.....	16
3.5 Proses Penilaian Prestasi Kerja	17
B. Penelitian Terdahulu	18
C. Kerangka Konseptual.....	20
D. Hipotesis	21
BAB III. METODE PENELITIAN	22
A. Jenis , Lokasi dan Waktu Penelitian	22
1. Jenis Penelitian	22
2. Lokasi Penelitian	22
3. Waktu Penelitian	22
B. Populasi dan Sampel	23
1. Populasi	23
2. Sampel	24
C. Definisi Operasional Variabel.....	25
D. Jenis Dan Sumber Data	26
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Teknik Analisis Data.....	27

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Hasil Penelitian.....	33
1. Deskriptif Data Perusahaan.....	33
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	35
3. Logo Perusahaan.....	36
4. Struktur Organisasi.....	37
B. Pembahasan	37
1. Identifikasi Responden.....	43
2. Jawaban Responden.....	43
3. Uji Validitas dan Reliabilitas	51
a. Uji Validitas	51
b. Uji Reliabilitas.....	53
4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
5. Uji Asumsi Klasik.....	54
a. Uji Normalitas	54
b. Uji Multikolinearitas	58
c. Uji Heterokedastisitas.....	59
6. Uji Hipotesis	60
a. Koefisien Determinasi (R^2).....	61
b. Uji F (Simultan)	62
c. Uji t (Parsial).....	62
C. Pembahasan Hasil Penelitian	63

BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN_LAMPIRAN



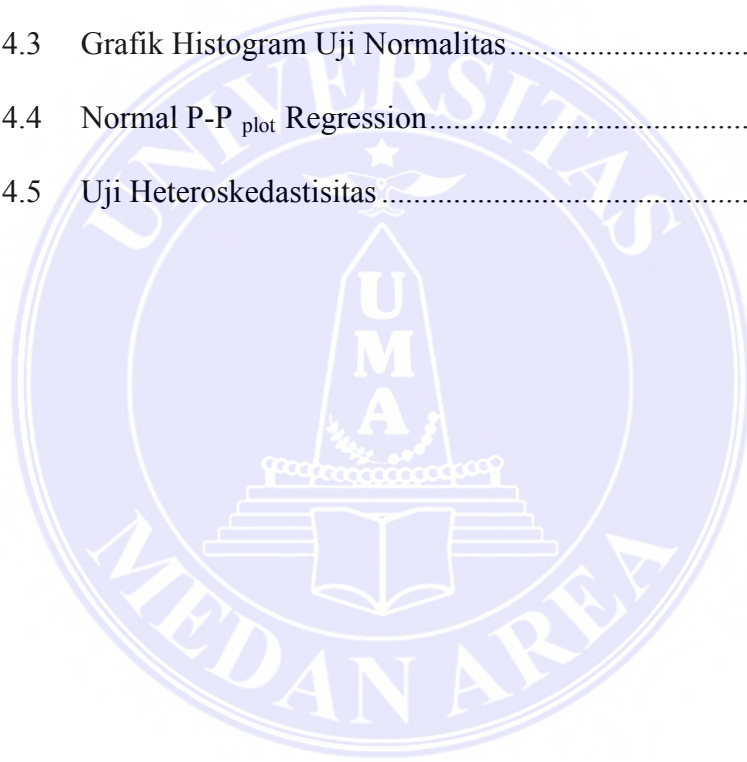
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Penelitian	23
Tabel 3.2 Populasi.....	24
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
Tabel 3.4 Instrument Skala Likert.....	27
Tabel 4.1 Jabatan Responden	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	41
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Variabel X1 Pertanyaan 1	43
Tabel 4.7 Persentase Jawaban Responden Variabel X1 Pertanyaan 2	44
Tabel 4.8 Persentase Jawaban Responden Variabel X1 Pertanyaan 3	44
Tabel 4.9 Persentase Jawaban Responden Variabel X1 Pertanyaan 4.....	45
Tabel 4.10 Persentase Jawaban Responden Variabel X1 Pertanyaan 5	45
Tabel 4.11 Persentase Jawaban Responden Variabel X2 Pertanyaan 1	46
Tabel 4.12 Persentase Jawaban Responden Variabel X2 Pertanyaan 2	46
Tabel 4.13 Persentase Jawaban Responden Variabel X2 Pertanyaan 3	47
Tabel 4.14 Persentase Jawaban Responden Variabel X2 Pertanyaan 4	47
Tabel 4.15 Persentase Jawaban Responden Variabel X2 Pertanyaan 5	48

Tabel 4.16	Persentase Jawaban Responden Variabel X2 Pertanyaan 6	48
Tabel 4.17	Persentase Jawaban Responden Variabel Y Pertanyaan 1	49
Tabel 4.18	Persentase Jawaban Responden Variabel Y Pertanyaan 2	49
Tabel 4.19	Persentase Jawaban Responden Variabel Y Pertanyaan 3	50
Tabel 4.20	Persentase Jawaban Responden Variabel Y Pertanyaan 4	50
Tabel 4.21	Persentase Jawaban Responden Variabel Y Pertanyaan 5	51
Tabel 4.22	Hasil Uji Validitas Data	52
Tabel 4.23	Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.24	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	54
Tabel 4.25	Uji Normalitas	55
Tabel 4.26	Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.27	Koefisien Determinasi (R^2)	60
Tabel 4.28	Uji t (Parsial)	61
Tabel 4.29	Uji F (Simultan)	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	21
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	36
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	37
Gambar 4.3 Grafik Histogram Uji Normalitas	56
Gambar 4.4 Normal P-P _{plot} Regression	57
Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas	59



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam setiap perusahaan sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang sangat penting dibandingkan unsur produksi yang lain, oleh karena itu peranan manusia di dalam suatu perusahaan sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia. Dikatakan sangat penting dan menentukan di dalam suatu tujuan organisasi karena sumber daya manusia yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri. Untuk memperoleh keuntungan, perusahaan melakukan kegiatan-kegiatan yang menggunakan faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, dan teknologi. Dari beberapa faktor produksi yang ada, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting karena merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan.

Didalam menyelesaikan suatu pekerjaan, manusia mempunyai tujuan yang berbeda-beda. Tujuan inilah yang sangat mempengaruhi individu dari masing-masing individu itu sendiri. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan haruslah memperhatikan peran *team leader* dan perbedaan karakteristik individu dari masing – masing karyawannya semaksimal mungkin.

Peran *team leader* terhadap prestasi kerja timnya menjadi hal yang sangat penting dalam memimpin timnya. Langkah pertama yang efektif adalah sebagai motivator maupun fasilitator dan juga dapat menciptakan perbedaan diantara tim. Demi terwujudnya keberhasilan suatu pekerjaan maka diperlukannya *team leader* yang dapat

mengatur dan bertanggung jawab sepenuhnya. Bertanggung jawab dalam melaksanakan supervisi langsung dan tidak langsung kepada semua tim yang berada dibawah tanggung jawabnya.

Disamping itu karakteristik individu dapat menerangkan mengapa prestasi karyawan yang satu berbeda dengan yang lain. Karakteristik individu adalah sikap, minat dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang di dalam melaksanakan kerja. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan *team leader*. Bila individunya sendiri tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki *performance* kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi serta secara khusus dilakukan berkaitan dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, pemberian insentif dan lain-lain.

PT. Arina Multi Karya Medan adalah perusahaan *agency* tenaga kerja yang banyak bekerjasama dengan perusahaan *principle*. Di PT. Arina Multi Karya memiliki beberapa divisi antara lain *team leader* dan *sales promotion*. *Team Leader* memiliki wewenang untuk memimpin *team*nya. Antara lain memberikan *coaching* kepada *tim*nya agar dapat mencapai tingkat batas minimum kemampuan yang diperlukan bagi *team*nya, serta *menge-push* *tim*nya agar tercapainya target penjualan perusahaan. Karena *performance sales promotion* merupakan ujung tombak bagi perusahaan. Setiap *sales*

promotion tentu sudah diberikan tanggung jawab dan target penjualan masing – masing oleh *team leader* nya, hal ini sebagai bentuk penilaian prestasi kerja jika target yang diberikan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, ditemukan fenomena masalah pada PT. Arina Multikarya Medan adalah terjadinya penurunan tingkat penjualan *sales promotion* dari target yang telah ditetapkan perusahaan yang secara tidak langsung mengindikasikan menurunnya prestasi kerja *sales promotion*. Serta menurunnya *performance sales promotion* dari hal disiplin maupun *selling skill*, tidak menguasai *product knowledge* serta kemampuan untuk bekerjasama dengan team yang lain juga kurang maksimal. Sehingga sangat sedikit karyawan yang benar–benar memiliki kualitas kerja yang baik dan setiap *sales promotion* juga memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda sehingga untuk *mendevlop* hal tersebut diperlukan peran *team leader* didalamnya. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Team Leader dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Sales Promotion Pada PT.Arina Multikarya Medan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Apakah *team leader* berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja *sales promotion* di PT. Arina Multikarya Medan?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja *sales promotion* di PT. Arina Multikarya Medan?

3. Apakah *team leader* dan karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja *sales promotion* di PT. Arina Multikarya Medan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas , maka penulis mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini . Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui apakah *team leader* berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja *sales promotion* di PT. Arina Multikarya Medan.
2. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja *sales promotion* di PT. Arina Multikarya Medan.
3. Untuk mengetahui apakah *team leader* dan karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja *sales promotion* di PT. Arina Mulltikarya Medan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan masukan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh *team leader* dan karakteristik idividu terhadap prestasi kerja *Sales Promotion* di PT. Arina Multikarya Medan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pemikiran dan masukan yang berguna dalam meningkatkan prestasi kerja *sales promotion* dengan sistem pengawasan *team leader* dan karakteristik individu dari masing – masing *sales promotion* di PT.Arina Multikarya Medan agar tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan.

3. Bagi Pihak lain

Dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi yang membutuhkannya , serta menjadi bahan perbandingan bagi para peneliti lain diwaktu yang akan datang.

4. Bagi Akademisi

Dapat menjadi informasi bacaan bagi mahasiswa yang membutuhkannya serta menjadi bahan perbandingan bagi para peneliti lain diwaktu yang akan datang.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

1. *Team Leader*

1.1 Pengertian *Team Leader*

Memotivasi anggota tim adalah tantangan dengan parameter yang terus berubah. Sebagai pemimpin tim, strategi yang digunakan untuk mempertahankan produktivitas dan menjaga agar karyawan tetap fokus di dalam pekerjaannya merupakan suatu tantangan yang berat. Untuk itu diperlukan suatu kerjasama *team* didalam sebuah pekerjaan antara *leader* dan *team* nya.

Istilah *team leader* berasal dari kata *team* dan *leader* , *team* yaitu tim atau sekelompok anggota sedangkan *leader* yaitu seorang pemimpin yang mempunyai tugas untuk me-*LEAD* anggota disekitarnya. Sedangkan makna *LEAD* adalah : *Loyalty* yaitu seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan. *Educate* yaitu seorang pemimpin mampu untuk mengedukasi rekan-rekannya dan mewariskan *knowledge* pada rekan-rekannya. *Advice* yaitu memberikan saran dan nasehat dari permasalahan yang ada. Dan *Discipline* yaitu memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya.

Menurut Vondey (2010), *Team leader* merupakan seorang pemimpin yang sangat peduli atas pertumbuhan dan dinamika kehidupan pengikut, dirinya serta komunitasnya, karena itu ia mendahulukan hal-hal tersebut daripada pencapaian ambisi pribadi (*personal ambitious*) dan kesukaannya semata.

Menurut Nurrohin (2010), *Team leader* adalah orang yang terbaik, cerdas, respek, memiliki kredibilitas terhadap organisasi, memiliki perhatian besar terhadap

kelompok atau individu lain ataupun isu, sensitif terhadap dinamika kelompok, tidak formal dan tidak santai, memiliki semangat besar, mampu berkolaborasi dengan yang lain.

Dari beberapa pendapat yang telah disampaikan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *team leader* adalah seorang pemimpin tim yang mampu memberikan bimbingan, instruksi, arahan dan kepemimpinan kepada sekelompok individu lain dengan tujuan dapat mencapai hasil yang baik dalam sebuah tim.

1.2 Indikator *Team Leader*

Indikator *team leader* adalah sebagai berikut :

1. Komunikatif

Keahlian komunikasi yang efektif juga membuat anggota tim mudah mendengar masukan dari pemimpinnya. *Team leader* yang efektif adalah dapat berkomunikasi dengan jelas. Kualitas keahlian tulisan dan lisan membuat *team leader* mampu memberikan harapannya kepada anggota tim yang mudah dipahami.

2. Percaya Diri

Percaya diri merupakan suatu sifat inisiatif, kreatif, dan optimis. Pemimpin yang percaya diri akan mengamankan keputusan yang dibuatnya yang berpengaruh pada tim.

3. Fasilitator

Fasilitator adalah seseorang yang membantu sekelompok orang memahami tujuan bersama mereka dan membantu mereka membuat rencana guna mencapai tujuan tersebut tanpa mengambil posisi tertentu dalam diskusi. *Team leader* efektif merupakan seorang fasilitator handal. Memiliki peran membantu anggota tim memahami tujuan mereka guna meraih target dan objektif dengan efisien.

4. Motivator

Motivator memiliki peranan yang sangat berpengaruh bagi seorang pemimpin. Motivator yang handal akan memberika motivasi kepada timnya melalui pelatihan (*training*), *mentoring*, *coaching* atau *counselling*.

5. Adil

Adil merupakan sikap perlakuan yang sama. Kualitas team leader memperlakukan anggota tim secara adil. Dia akan konsisten dengan pengakuan dan kompensasi termasuk juga tindakan disiplin. *Team leader* yang adil menjamin semua anggota tim menerima perlakuan yang sama.

1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Tujuan *Team Leader*

Menurut Scouller (2011), mendefenisikan tujuan seorang *team leader* adalah memastikan bahwa ada kepemimpinan. Untuk memastikan keempat dimensi faktor – faktor tujuan *team leader* adalah :

1. Adanya tim, misi atau misi bersama, motivasi dan tujuan.
2. Adanya tindakan, kemauan dan hasil.
3. Kesatuan kolektif atau semangat tim.
4. Perhatian pada individu.

Team leader juga berkontribusi dengan memimpin melalui contoh. Seajar dengan keterampilan mendengarkan *team leader* bertanggung jawab untuk mengembangkan teknik intervensi untuk meningkatkan produksi tim secara keseluruhan. Menurut Shuffler (2011), bahwa tim tertentu memiliki intervensi yang jelas khusus untuk tim mereka sendiri.

2. Karakteristik Individu

2.1 Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan salah satu aspek penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, karakteristik individu berpengaruh kedalam pengembangan karyawan. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan, pelatihan, sehingga akan mendorong dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja.

Menurut Ratih Huriyati (2011:79), Karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

Menurut Robbins (2006:46) menjelaskan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, ras, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Menurut Akhmad Subkhi (2013:23) Karakteristik individu merupakan perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu dilingkungannya, perilaku setiap individu sangatlah berbeda dan dalam hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu tersebut tinggal.

Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

2.2 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Arief Subyantoro (2014:11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Menurut Robbins (2006:171), indikator karakteristik individu diukur melalui :

1. Sikap

Sikap merupakan pernyataan-pernyataan evaluatif baik yang diinginkan atau tidak diinginkan mengenai obyek, orang atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

2. Kepribadian

Kepribadian merupakan seperangkat karakter yang mendasari pola perilaku yang relatif stabil dalam merespon ide, obyek, atau seseorang dalam lingkungannya.

3. Keterampilan

Keterampilan adalah suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang disengaja, sistematis, dan berkelanjutan untuk secara lancar dan adaptif melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide (keterampilan kognitif), hal-hal (keterampilan teknis), dan orang-orang (keterampilan interpersonal).

4. Kepentingan/minat

Kepentingan adalah sesuatu yang diinginkan oleh anggota atau karyawan untuk meraih tujuan-tujuan dalam organisasi. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan

untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya.

5. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).

6. Harapan

Harapan merupakan sesuatu yang diinginkan bagi seseorang untuk memperolehnya. Banyak faktor yang diharapkan bagi seseorang untuk bekerja, seperti tunjangan. Memberi tunjangan yang sama kepada semua karyawan mengasumsikan bahwa semua karyawan mempunyai kebutuhan yang sama.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu yang mencakup sikap, kepribadian, motif, minat, pengalaman masa lalu, dan harapan.

2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik individu dapat dibagi menjadi dua macam yaitu:

A. Pengaruh faktor keturunan dan lingkungan

1. Karakteristik bawaan (*heredity*)

Karakteristik bawaan merupakan karakteristik turunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut biologis maupun faktor sosial psikologis. Menurut hukum Mendell, karakteristik bawaan berlangsung sepanjang hidup, diturunkan dari satu generasi ke generasi lain.

2. Karakteristik yang diperoleh dari pengaruh lingkungan.

B. Pengaruh faktor kognitif, afektif, psikomotor dan campuran

1. Pengaruh faktor kognitif

Aspek kognitif (penalaran) secara garis besar dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Mengetahui, yaitu mengenali kembali hal-hal yang umum dan khas, metode dan proses, pola, struktur dan perangkat.
- b. Mengerti yaitu memahami
- c. Mengaplikasikan, yaitu kemampuan menggunakan abstraksi di dalam situasi konkret
- d. Mengevaluasi, yaitu kemampuan untuk menetapkan nilai dari suatu bahan dan metode komunikasi untuk tujuan tertentu.

2. Pengaruh faktor afektif

- a. Menerima atau memperhatikan ialah kepekaan terhadap kehadiran gejala dan rangsangan tertentu
- b. Merespon ialah mereaksi rangsangan atau gejala tertentu
- c. Mengorganisasikan nilai ialah mengatur nilai-nilai atau system nilai dan menetapkan berlakunya nilai yang dominan
- d. Mewatak yaitu kondisi dimana nilai-nilai dari system yang telah diyakini benar-benar merasuk di dalam pribadi seseorang.

3. Pengaruh faktor psikomotor

- a. Mengindera, yaitu kegiatan yang dilakukan oleh alat-alatindra.
- b. Menyiagakan diri adalah mengatur kesiapan diri sebelum melakukan sesuatu agar tujuannya tercapai.
- c. Bertindak secara terpimpin adalah melakukan suatu tindakan dengan mengikuti prosedur tertentu.

- d. Bertindak secara mekanik adalah bertindak mengikuti prosedur yang baku.
- e. Bertindak secara kompleks adalah bertindak secara teknologi yang didukung oleh kompetensi.

Dari uraian tentang pengaruh faktor kognitif, afektif dan psikomotor dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap perbedaan individu baik secara terpisah maupun campuran.

3. Prestasi Kerja

3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Dalam kamus besar bahasa indonesia di katakan bahwa kinerja merupakan sinonim dari pada kata prestasi kerja (*Performance*) yaitu suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu menurut standar yang di tetap kan. Prestasi kerja (*job performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan, prestasi kerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan berkerjasama.

Istilah prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), Mathis (2006:378).

Menurut Hasibuan (2008 : 94) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Prabu (2010:151), Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Selanjutnya Rivai (2004:309) mengatakan bahwa, Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja juga merupakan suatu tingkat kemajuan seorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya secara positif di dalam pekerjaannya.

3.2 Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2. Kuantitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3. Disiplin Kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerjasama atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk member bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:151) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities* yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: Kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

Menurut Mangkunegara (2002: 33), Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata : (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3.4 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2014: 89-90) Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

- d. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor managers, leader*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan – kebutuhan bawahannya.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- g. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

3.5 Proses Penilaian Prestasi Kerja

Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atau balas jasa dinaikkan.

Menurut Hasibuan (2014:87), penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standart kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

A. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Hartanto (2013)	Peran Team Leader dan Kualitas Strategi Pemasaran Mempengaruhi Sales Forcase Sebagai Variabel Intervening Pada Kinerja Penjualan di PT. Nusa Surya Ciptadana Kudus	Peran team leader berpengaruh positif dan signifikan terhadap sales force pada perusahaan PT. Nusa Surya Ciptadana Kudus.
2	Putri (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Medan	Probabilitas (0.004) jauh lebih kecil dari 0.05 maka lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Medan
3	Ariandy (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta	Pada hasil penelitian ini hasil uji t memperoleh nilai t hitung sebesar 5.401, sedangkan t Tabel 1.986 artinya t hitung > t tabel (5.401 > 1.986) maka hal ini menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta

4	Moses (2014)	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Inti Bara Mandiri Tuban)	Hasil menunjukkan bahwa uji parsial variabel karakteristik individu dengan t-statistik 4,517 dan karakteristik pekerjaan dengan t statistik 3,576, yang berarti kedua variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Demikian pula dengan uji simultan yang ditunjukkan dengan F hitung sebesar 21,479.
5	Nusantara (2016)	Pengaruh Leader Member Exchange Dan Budaya Perusahaan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Square Group	Hasil penelitian menemukan bahwa:(1) Leader member exchange berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Square Group, (2) Budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Square Group, (3) Leader member exchange dan budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan kontribusi sebesar (ΔR^2) 0,249*.
6	Handayati (2016)	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)	Hasil dari penelitian ini adalah Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan dengan persamaan regresi $Y = 2.935 + 0.683X$.

B. Kerangka Konseptual

Berhasilnya tujuan perusahaan dapat dilihat dari hasil prestasi kerja karyawannya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif dan efisien perusahaan tidak akan bisa berkembang dengan sendirinya. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan antara atasan dan bawahannya.

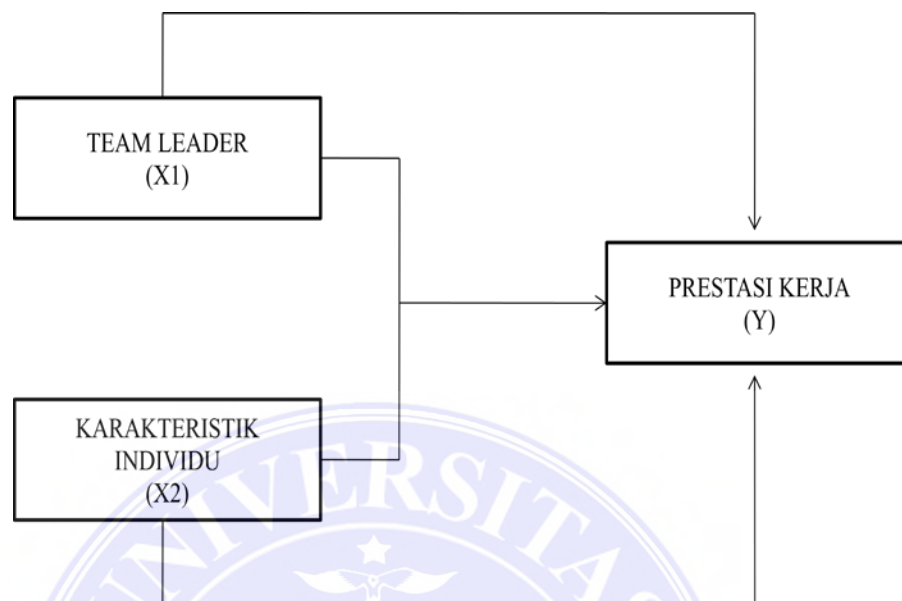
Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan prestasi karyawannya, misalnya dengan melalui pelatihan, memberikan kompensasi yang layak, peran team leader dalam pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penggunaan tenaga kerja terarah dan efektif merupakan faktor penentu dalam upaya meningkatkan prestasi kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan yang mampu menggerakkan tenaga kerja agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengembangan karir individu dimulai dari mengembangkan karakteristik individu. Kegiatan paling penting untuk melihat pengembangan karir individu dapat dilihat dari baik buruknya prestasi kerja yang dicapai. Individu dalam memasuki lingkungan baru akan membawa unsur yang telah membentuk karakteristiknya. Dalam mencapai tujuan organisasi, karakteristik individu akan membentuk suatu perilaku individu dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Dari tinjauan pustaka berbagai faktor dinyatakan memiliki hubungan dengan prestasi kerja karyawan diantaranya karakteristik individu dan peran team leader. Berdasarkan uraian penelitian diatas, penulis membuat kerangka konseptual dalam bentuk skema berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:96), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara team leader terhadap prestasi kerja sales promotion pada PT. Arina Multikarya Medan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap prestasi kerja sales promotion pada PT. Arina Multikarya Medan.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara team leader dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja sales promotion pada PT. Arina Multikarya Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *assosiatif*. Menurut Sugiyono (2010 : 55-56) penelitian ini merupakan suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan atau angket.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Arina Multi Karya Medan , Jalan Kapten Muslim Komplek Mutiara Indah 2 No.35 Medan.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Februari – September 2018. Berikut ini uraian penelitian yang dilakukan oleh penulis :

Tabel 3.1

Rincian Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Penelitian																																
		2018																																
		Feb				Mar				Apr				Mei				Jun				Jul				Agst				Sept				Okt
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1	Penyusunan & Bimbingan Proposal	■	■																															
2	Seminar Proposal			■																														
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■	■	■	■	■																					
4	Analisis Data													■	■	■	■	■	■	■	■													
5	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■	■	■	■	■					
6	Seminar Hasil																									■	■	■	■	■	■	■	■	
7	Sidang Meja Hijau																													■	■	■	■	■

B. Penentuan Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *sales promotion* perusahaan PT. Arina Multi Karya Medan yang berjumlah 67 orang. *Sales promotion* di PT. Arina Multi Karya Medan terdiri atas MD (*Merchandising*) adalah *sales promotion* pria, MTM (*Modern Trade Merchandising*) dan BP (*Brand Presentation*) adalah *sales promotion* wanita. Terlampir tabel populasi *sales promotion* pada PT. Arina Multi Karya Medan :

**Tabel 3.2 Populasi
Jumlah Karyawan Sales Promotion
PT. Arina Multi Karya Medan
Tahun 2018**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan (N)	Persentase (%)
1	MD	11	16,4%
2	MTM	32	47,8%
3	BP	24	35,8%
	TOTAL	67	100%

Sumber : PT. Arina Multi Karya Medan, 2018

2. Sampel

Sampel adalah sebagian obyek atau subyek yang diselidiki dari keseluruhan obyek atau subyek penelitian. Selain itu, sampel juga merupakan bagian dari populasi yang benar-benar mewakili dari permasalahan yang akan diteliti (Sutrisno Hadi dalam Narbuko dan Achmadi, 2013:107). Didalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (sampling sensus) yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012 : 96). Maka untuk sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan *sales promotion* PT. Arina Multikarya Medan yang berjumlah 67 sampel.

C. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Team Leader (X1)	Team Leader adalah orang yang terbaik, cerdas, respek, memiliki kredibilitas terhadap organisasi, memiliki perhatian besar terhadap kelompok atau individu lain ataupun isu, sensitif terhadap dinamika kelompok, tidak formal dan tidak santai, memiliki semangat yang besar, mampu berkolaborasi dengan yang lain. <i>Nurrohin (2010)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikatif 2. Percaya diri 3. Fasilitator 4. Motivator 5. Adil 	<i>Likert</i>
Karakteristik Individu (X2)	Karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan mempengaruhi perilaku individu. <i>Ratih Huriyati (2011:79)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap 2. Kepribadian 3. Keterampilan 4. Minat 5. Kemampuan 6. Harapan 	<i>Likert</i>
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. <i>Prabu (2010:151)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Disiplin 4. Inisiatif 5. Kerjasama 	<i>Likert</i>

D. Jenis dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Suprpto,2001). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden. , malainkan data diperoleh dari pihak lain , seperti sumber pustakan perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Secara sederhana pengumpulan data bisa berarti sebagai suatu proses atau kegiatan yang dilakukan untuk mengungkap berbagai informasi atau kondisi lokasi penelitian sesuai dengan ruang lingkup penelitian. Menurut Sugiyono (2010:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara) , kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). Namun karena keterbatasan dana , tenaga , maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2010:199) mengatakan kesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrument penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya.

Menurut Sugiyono (2010 : 132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative.

Berikut tabel instrument skala likert :

Tabel Instrumen Skala Likert

Tabel 3.4

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010 : 133)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji apakah suatu kusioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Sugiyono 2012 : 135). Uji Validitas dan Reliabilitas ini menggunakan alat bantu *SPSS versi. 21.00 for windows*.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21.00 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r hitung $> r$ tabel , maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika r hitung $< r$ tabel , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai alpha Cronbach 0.00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha Cronbach 0.21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach 0.42 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach 0.61 s.d 0,80, berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach 0.81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisa regresi ganda untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Kita dapat menggunakan regresi dengan melihat R-squarenya. Semakin besar nilai dari R-square variabel independen (bebas), maka semakin besar pula variabel tersebut mendominasi variabel dependen (terikat). Pada persamaan regresi berganda mengandung makna dalam suatu

persamaan regresi terdapat satu variabel dependen (terikat) dan lebih dari satu variabel independen (bebas).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Team Leader

X_2 = Karakteristik Individu

e = Error

Uji statistik yang digunakan adalah model regresi berganda dimana penelitian uji regresi ganda ini menggunakan alat bantu *SPSS versi. 21.00 for windows*. untuk mempermudah penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heterosdastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) mengemukakan bahwa : “ Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk

menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar penambil keputusan (Ghozali, 2011 : 163)

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov* jika hasil angka signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Dan jika hasil angka signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal

B. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan melalui program SPSS. Menurut Imam Ghozali (2013:160), multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variable yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *variance inflation factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

1. *Tolerance* < 0,10 atau VIF > 10, Maka tidak terdapat multikolinearitas.
2. *Tolerance* > 0,10 atau VIF < 10, Maka tidak terdapat multikolinearitas.

C. Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, dengan dasar analisis (Ghozali, 2013 :139).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013:97), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dengan alat bantu *SPSS statistic 21.00 for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut melihat tabel Model Summary, melihat nilai R.Square (Koefisien Determinasi) yaitu :

- a. Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel – variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen.
- b. Jika nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,5$ maka variabel – variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

b. Uji Secar Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (team leader, karakteristik individu) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005) dengan alat bantu *SPSS Statistic 21.00 for windows*. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (team leader, karakteristik individu) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi karyawan). Ho diterima jika $\text{sig} > 0,05$.

Ha : Variabel-variabel bebas (team leader, karakteristik individu) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi karyawan). Ho ditolak jika $\text{sig} < 0,05$.

c. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *SPSS Statistic 21.00 for windows*. Dengan dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu : Melihat tabel ANOVA

- Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak
- Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data Perusahaan

PT. Arina Multikarya pada awalnya sebuah distributor yang dibentuk untuk mendistribusikan produk dari PT. Unilever di Jogja pada tahun 1960. Selain mendistribusikan barang, PT. Arina Multikarya juga sekaligus mempromosikan dan memasarkan produk Unilever dengan mengembangkan bisnisnya di bidang *advertising* khususnya *outdoor* seperti papan nama, baliho, dan billboard.

Berawal dari gagasan untuk memperlancar permasalahan perekrutan tenaga kerja yang ditempatkan pada perusahaan-perusahaan nasional maupun multinasional, maka dari itu diwujudkanlah PT. Arina Multikarya yang mampu menjasi perusahaan yang bergerak dibidang perekrutan tenaga kerja. PT. Arina Multikarya berdiri pada tanggal 15 Maret 1987 yang pada saat itu perusahaan-perusahaan membutuhkan tenaga kerja.

PT. Arina Multikarya adalah perusahaan yang bergerak pada bidang perekrutan tenaga kerja atau *outsourcing*, distributor, *advertising company*, yang direkrut baik dari lulusan SMA sampai dengan lulusan perguruan-perguruan tinggi khususnya Indonesia, yang pada akhirnya akan ditempatkan pada perusahaan-perusahaan nasional maupun multinasional.

Pada awalnya PT. Arina Multikarya berkantor di Jl. Medaeng III No.5 Sidoarjo yang hanya berkapasitas sangat kecil dan kurang strategis. Dan pada tanggal 02 Desember 2008, kantor tersebut pindah ke Jl. Rajawali No 18 Surabaya sebagai kantor PT. Arina Multikarya

untuk menjadikan perusahaan ini berkembang dan menjadi perusahaan yang berkualitas serta mampu bersaing dalam perekrutan tenaga kerja.

Letak atau lokasi perusahaan merupakan faktor penting yang harus di perhatikan, karena lokasi dapat mempengaruhi cepat atau lambatnya perkembangan suatu saha. Jika lokasi suatu perusahaan itu strategis akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kegiatan produktifitasnya.

Dengan berlalunya waktu, PT. Arina Multikarya semakin dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan nasional maupun multinasional yang membutuhkan tenaga kerja. Sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang perekrutan tenaga kerja, PT. Arina Multikarya berusaha membangun kepercayaan kepada masyarakat dalam menegakkan citranya sebagai perusahaan yang berkualitas dalam bidang perekrutan tenaga kerja melalui pelayanannya. Begitu juga berusaha membangun jaringan kepada perusahaan-perusahaan nasional maupun multinasional yang membutuhkan tenaga kerja melalui kerjasama.

Sehubungan dengan pesatnya perkembangan kebutuhan masyarakat dalam iklim usaha, maka PT. Arina Multikarya banyak membuka cabang diberbagai kota besar termasuk daerah Medan. Cabang PT. Arina Multikarya untuk area Medan beralamat di Jl Kapten Muslim Komplek Mtiara Indah II No 35 Medan.

PT. Arina Multikarya berbeda dengan *Outsourcing* lainnya, yang membuat berbeda dengan perusahaan lain adalah karena PT. Arina Multikarya telah berpengalaman selama 56 tahun telah teruji di bidangnya, serta nilai-nilai yang diterapkan yang menjadi aspek penting dalam mencapai pelayanan terbaik bagi seluruh perusahaan yang menjadi mitra bisnis PT. Arina Multikarya.

Adapun nilai-nilai di maksud tersebut itu adalah :

1. *Passion* / Semangat : Berjiwa semangat dalam bekerja untuk mencapai hasil

- yang maksimal dan memuaskan.
2. *Reliable* / Terpercaya : Jujur, disiplin, dan konsisten dalam berkarya sehingga dapat di percaya.
 3. *Care* / Peduli : Peduli akan kualitas dalam bekerja sehingga lebih selektif dalam merekrut calon karyawan.
 4. *Smart* / Cerdas : Bijaksana dalam menghadapi masalah membuat kami lebih cerdas dan menjadi sumber daya yang terampil dan berkompeten.

Layanan utama dari jasa PT. Arina Multikarya adalah meliputi :

1. *HumanResouces* : Merekrut calon karyawan meliputi SPG, *Merchandising*, *Administration*, *Office Boy*, *Reception* dan *Security*.
2. *Distributor Unilever* : Agen distribusi dan pemasaran khusus produk Unilever.
3. *Outdoor Advertising* : Membantu mempromosikan produk melalui billboard, neon box, papan nama, dan baliho.

Dalam menghadapi perkembangan dan pertumbuhan dalam dunia tenaga kerja yang semakin marak dan penuh persaingan, PT. Arina Multikarya memerlukan penyesuaian status perusahaan yang lebih fleksibel dan dinamis agar mampu mengembangkan pelayanan yang lebih baik.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi PT. Arina Multikarya adalah sebagai berikut :

Visi

“Menjadi rekanan yang handal untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas secara individu maupun organisasi”

Misi

- a. Meningkatkan paradigm *empower* dalam memimpin dan bekerjasama.
- b. Pengembangan *leader and team value* : *Planning*, komunikasi yang efektif, *toush*, *services*, motivasi and *control*.
- c. Pemahaman dan penyegaran tentang peranan pentingnya *supervisor* dalam organisasi perusahaan.
- d. Meningkatkan pelayanan internal dalam organisasi perusahaan berdasarkan tugas pekerja.
- e. Meningkatkan semangat dalam melaksanakan tugas individu serta kebersamaan.
- f. Melakukan pengembangan jaringan dengan mengedepankan pelayanan dan hasil produksi yang bermutu dan berkualitas.

3. Logo Perusahaan

Berikut ini adalah logo PT. Arina Multikarya :

Gambar IV.1



Logo Perusahaan PT. Arina Multikarya

Sumber : PT. Arina Multikarya

Makna Logo :

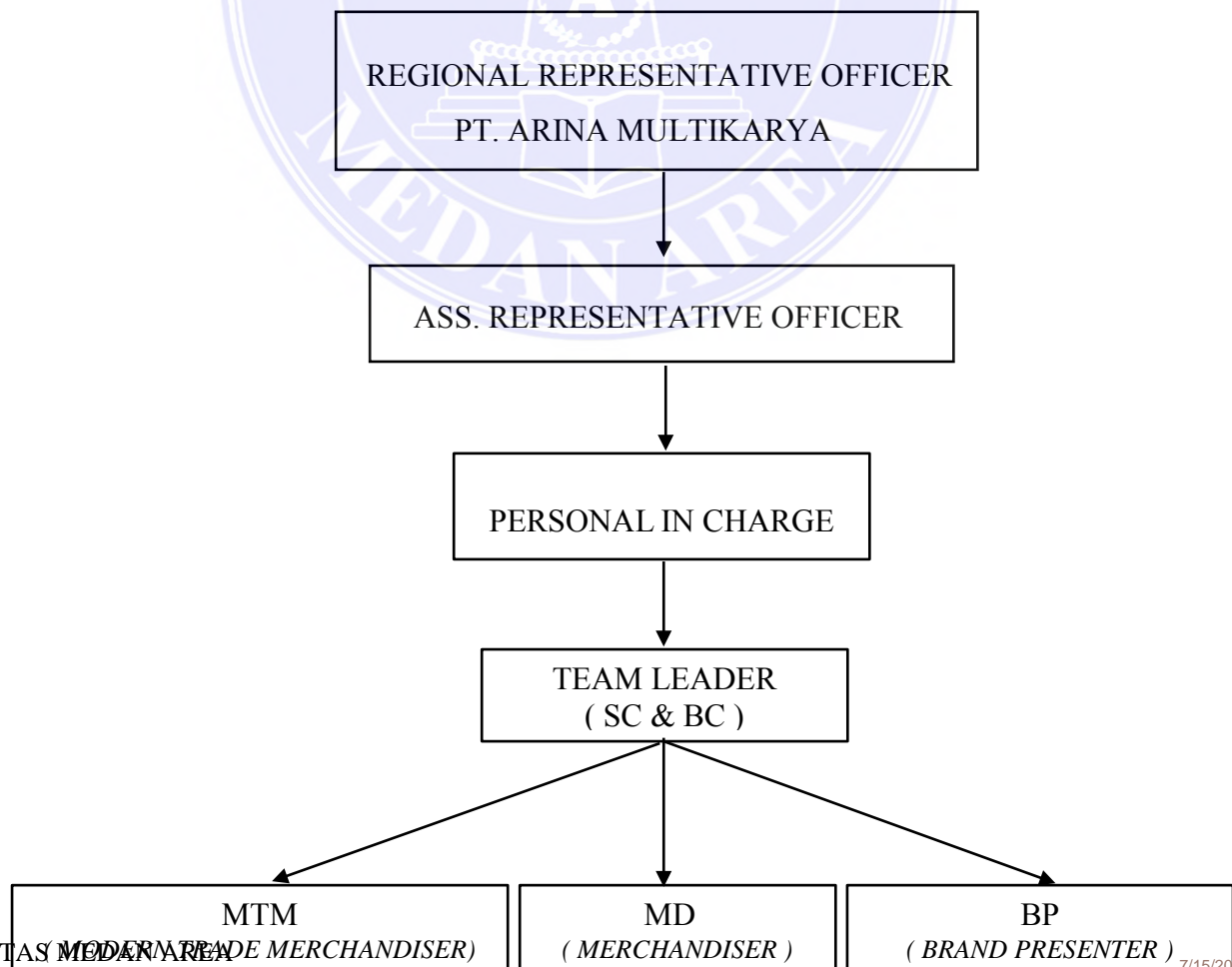
Sebenarnya AMK yang sekilas terlihat pada logo tersebut hanyalah sebuah singkatan dari Arina Multikarya, namun huruf A yang terlihat seperti gunung memiliki makna bahwa “PT. Arina Multikarya optimis mampu menjadi perusahaan yang besar dan dapat bersaing dengan perusahaan besar lainnya”, huruf MK yang disatukan melambangkan “ bahwa dengan bersatu kita akan tetap *solid* dan dapat bersama meraih kesuksesan”.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah bentuk rangkaian yang mewujudkan pola tetap hubungan kerja maupun orang-orang yang mewujudkan kedudukan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu struktur organisasi sangat penting bagi perusahaan maupun instansi.

Gambar IV.2

Struktur Organisasi PT. Arina Multikarya



Job Description

Adapun uraian tugas dan tanggung jawab dari setiap jabatan dalam struktur organisasi PT. Arina Multikarya adalah sebagai berikut :

1. *RRO (Regional Representative Officer)*

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Memiliki wewenang yang membawahi suatu regional
- b. Memastikan hak karyawan telah terpenuhi seperti gaji, insentif dan BPJS.
- c. Mengawasi seluruh bagian seperti administrasi, penjualan, maupun gudang PT. Arina Multikarya.
- d. Bertanggung jawab jika ada masalah yang terjadi pada karyawan dalam suatu regional
- e. Membuat laporan hasil *review* karyawan setiap bulan.

2. *ARO (Assisten Representative Officer)*

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Perwakilan dari *Principle* untuk membantu mengawasi pekerjaan karyawan di PT. Arina Multikarya.
- b. Membantu mengawasi dan bertanggung jawab dalam merekrut calon karyawan.
- c. Membuat laporan *review* pekerjaan karyawan.
- d. Membuat pengajuan gaji karyawan setiap bulan.

3. *Personal In Charge*

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Sebagai penghubung antara *agency* dan *Head Office Principle* untuk menyampaikan segala informasi kepada MTM, MD dan BP.
- b. Bertanggung jawab terhadap kerja *team leader* apabila memiliki masalah.
- c. Memberikan hasil laporan dari *team leader* ke ARO.

4. *Team Leader (SC & BC)*

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Merancang strategi dalam pencapaian target penjualan MTM,MD dan BP.
- b. Memastikan MTM, MD dan BP mencapai target penjualan, *switching* dan *sampling* di *store*.
- c. Mengawasi pekerjaan MTM, MD, BP di *store*.
- d. Memberikan *coaching* atau *support* serta *job description* MTM, MD, BP di *Store*.
- e. Membuat laporan hasil kerja MTM, MD dan BP.

5. *MTM (Modern Trade Merchandiser)*

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Melakukan kunjungan ke *store* sesuai dengan jadwal kunjungan yang sudah di tentukan oleh *team leader*.
- b. Bertanggung jawab atas pencapaian target penjualan di *store*.
- c. Memajang produk sesuai perjanjian dengan pihak *store*.
- d. Memastikan bahwa stok barang di *store* memadai.
- e. Menjaga hubungan baik dengan pihak *store*.
- f. Melakukan promosi ke konsumen.
- g. Membuat laporan hasil kerja ke *team leader*.

6. *MD (Merchandiser)*

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Melakukan kunjungan ke *store* sesuai dengan jadwal kunjungan yang sudah di tentukan oleh *team leader*.
- b. Bertanggung jawab atas pencapaian target penjualan di *store*.
- c. Memajang produk sesuai perjanjian dengan pihak *store*.
- d. Menjaga hubungan baik dengan pihak *store*.

- e. Membuat laporan hasil kerja ke *team leader*.

7. BP (*Brand Presenter*)

Tugas dan tanggung jawab :

- Melakukan kunjungan ke *store* sesuai dengan jadwal kunjungan yang sudah di tentukan oleh *team leader*.
- Bertanggung jawab atas pencapaian target penjualan di *store*.
- Melakukan promosi dan *switching product competitor*.
- Memberikan sample produk kepada konsumen baru.
- Membuat laporan hasil kerja ke *team leader*.

Tabel 4.1
Jabatan Responden

No	Jabatan	Jumlah Karyawan (N)	Persentase (%)
1	MD	11	16,4%
2	MTM	32	47,8%
3	BP	24	35,8%
	TOTAL	67	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Responden

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan PT. Arina Multikarya Medan adalah *sales promotion* , jadi upaya untuk meningkatkan penjualan didukung oleh tingkat kinerja *sales promotion* yang tinggi.

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah Karyawan (N)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	62	92,54%
2	D3	2	2,98%
3	S1	3	4,48%
	TOTAL	67	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa yang berpendidikan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan sebesar 92,54% responden. Berdasarkan data diatas mayoritas karyawan PT. Arina Multikarya Medan berpendidikan SMA/SMK dimana ini adalah salah satu persyaratan pekerja bagian *sales promotion* .

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Lai-laki	10	14,93%
2	Perempuan	57	85,07%
	TOTAL	67	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Responden

Berdasarkan data dari tabel IV.3 terlihat bahwa responden kelamin laki-laki sebanyak 10 orang (14,93%) responden, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 57 orang (85,07%). Berdasarkan data diatas mayoritas karyawan di PT.Arina Multikarya Medan adalah berjenis kelamin perempuan dimana pekerja perempuan adalah pekerja yang ideal, terampil, rajin dan teliti dalam memasarkan produknya sehingga dapat meningkatkan penjualan.

Tabel 4.4
Usia Responden

No	Usia	Jumlah Karyawan (N)	Persentase (%)
1	18 - 25 Tahun	38	56,72%
2	26 – 30 Tahun	17	25,37%
3	31- 35 Tahun	12	17,91%
	TOTAL	67	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Responden

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa 56,72% . Dimana usia responden paling banyak berusia 18 - 25 tahun dan pada usia ini adalah usia produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Arina Multikarya Medan memiliki karyawan dengan usia produktif untuk bekerja dengan asumsi semangat kerja yang tinggi dan efektif.

Tabel 4.5
Masa Kerja Karyawan

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan (N)	Persentase (%)
1	1 – 2 Tahun	41	61,19%
2	3 – 5 Tahun	18	26,87%
3	6 – 8 Tahun	8	11,94%
	TOTAL	67	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Responden

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 61,19% responden dengan lama bekerja 1-2 tahun, hal ini dapat diasumsikan bahwa karyawan di PT. Arina Multikarya masih banyak yang baru, sehingga semangat kerja ,masih tinggi.

B. Penyajian Data Responden Penelitian

1. Identifikasi Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di PT. Arina Multikarya Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 67 orang responden. Setelah angket disebar, diolah dan diisi oleh respon, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pertanyaan dengan hasil sebagai berikut :

2. Jawaban Responden

a. Variabel *Team Leader* (X_1)

Tabel 4.6

***Team Leader* selalu memberikan informasi secara jelas tentang tugas yang diberikan kepada teamnya.**

No	Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	34	51
2	Setuju (S)	29	43
3	Kurang Setuju (KS)	2	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	3
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		67	100

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju *Team Leader* selalu memberikan informasi secara jelas tentang tugas yang diberikan kepada teamnya sebesar 51% sebanyak 34 orang. 51% responden menjawab sangat setuju, hal ini sudah menentukan tugas dan tanggung jawab *team leader* salah satunya sebagai pemberi informasi atau arahan kepada teamnya agar tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Tabel 4.7

***Team Leader* selalu optimis dalam pencapaian target penjualan
timnya setiap bulan.**

No	Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	38	57
2	Setuju (S)	21	31
3	Kurang Setuju (KS)	8	12
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		67	100

Hasil jawaban responden yang menyatakan sangat setuju *Team Leader* selalu optimis dalam pencapaian target penjualan timnya setiap bulan sebesar 57% sebanyak 38 orang. Dimana keberhasilan suatu *team* harus dilakukan secara bersama-sama, salah satunya peran *team leader* harus memberikan support kepada team nya.

Tabel 4.8

***Team Leader* selalu dapat membantu saya menyelesaikan masalah
yang terjadi dilapangan (*store*)**

No	Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	32	48
2	Setuju (S)	30	45
3	Kurang Setuju (KS)	4	6
4	Tidak Setuju (TS)	1	1
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		67	100

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju *Team Leader* selalu dapat membantu saya menyelesaikan masalah yang terjadi dilapangan (*store*) sebesar 48% sebanyak 32 orang. Karena jika terjadi *issue* di lingkungan kerja *team leader* mempunyai tanggung jawab penuh terhadap timnya.

Tabel 4.9

***Team Leader* selalu memberi saran dan motivasi agar target penjualan saya *achive*.**

No	Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	40	60
2	Setuju (S)	26	39
3	Kurang Setuju (KS)	1	1
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		67	100

Hasil jawaban responden yang menyatakan sangat setuju *Team Leader* selalu memberi saran dan motivasi agar target penjualan saya *achive* sebesar 60% sebanyak 40 orang. 60% responden sangat setuju akan hal ini, dimana *team leader* yang selalu memberi saran dan motivasi akan membuka wawasan bagi teamnya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 4.10

***Team Leader* selalu memberikan pengakuan secara obyektif terhadap kualitas pekerjaan masing-masing teamnya**

No	Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	38	57
2	Setuju (S)	24	36
3	Kurang Setuju (KS)	5	7
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		67	100

Hasil jawaban responden yang menyatakan sangat setuju *Team Leader* selalu memberikan pengakuan secara obyektif terhadap kualitas pekerjaan masing-masing teamnya sebesar 57% sebanyak 38 orang. *Team Leader* harus memberikan penilaian

kepada masing – masing teamnya agar teamnya mengetahui kualitasnya masing – masing dan sebagai penyemangat didalam bekerja.

b. Variabel Karakteristik Individu (X_2)

Tabel 4.11

Saya memiliki sikap mau belajar dan siap menerima masukan dan kritikan dari *team leader*

No	Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	31	46
2	Setuju (S)	26	39
3	Kurang Setuju (KS)	10	15
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		67	100

Hasil jawaban responden yang menyatakan sangat setuju, saya memiliki sikap mau belajar dan siap menerima masukan dan kritikan dari *team leader* sebesar 46% sebanyak 31 orang. Sikap mau belajar merupakan salah satu sifat yang diperlukan didalam bekerja.

Tabel 4.12

Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab

No	Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	30	45
2	Setuju (S)	32	48
3	Kurang Setuju (KS)	5	7
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		67	100

Hasil jawaban responden yang menyatakan setuju untuk mampu bekerja di bawah tekanan sebesar 48% sebanyak 32 orang. Setiap tekanan didalam pekerjaan merupakan sebagai penyemangat dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Tabel 4.13

Keterampilan saya akan membantu saya dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan atasan

No	Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	35	52
2	Setuju (S)	30	45
3	Kurang Setuju (KS)	2	3
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		67	100

Hasil jawaban responden yang menyatakan sangat setuju, keterampilan akan membantu didalam melaksanakan tugas yang diberikan sebesar 52% sebanyak 35 orang. Jika seseorang memiliki keterampilan didalam pekerjaan yang dilakukannya tentu akan memudahkan ia didalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 4.14

Saya sangat senang dengan pekerjaan saya sekarang ini

No	Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	26	39
2	Setuju (S)	37	55
3	Kurang Setuju (KS)	4	6
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		67	100

Hasil responden yang menyatakan setuju, dengan saya sangat senang dengan pekerjaan sekarang ini sebesar 55% sebanyak 37 orang. Hal ini *berarti Sales Promotion* sudah menekuni pekerjaan mereka.

Tabel 4.15

Kemampuan saya bekerja sama dengan rekan kerja membantu saya dalam menjalankan tugas dan merencanakan tujuan dan mengidentifikasi kompetensi yang hendak dicapai

No	Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	34	51
2	Setuju (S)	30	45
3	Kurang Setuju (KS)	3	4
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		67	100

Hasil responden yang menyatakan sangat setuju, saya mampu mencapai target penjualan yang diberikan *team leader* saya setiap bulannya sebesar 51% sebanyak 34 orang. Kerjasama *team* didalam setiap perusahaan sangat diperlukan karena dengan saling bekerjasama masalah kerja yang dihadapi akan menjadi mudah dengan saling *sharing*.

Tabel 4.16

Hasil kerja saya selama bekerja, sudah sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan

No	Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	32	48
2	Setuju (S)	30	45
3	Kurang Setuju (KS)	5	7
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		67	100

Hasil responden yang menyatakan sangat setuju hasil kerja saya selama bekerja, sudah sesuai dengan apa yang diinginkan *team leader* sebesar 48% sebanyak 32 orang. Hasil kerja kita didalam pekerjaan harus kita akui karena jika kita percaya

diri tentu kita akan mampu menunjukkan kualitas kita didalam pekerjaan yang diberikan.

c. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.17

Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik

No	Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	40	61
2	Setuju (S)	21	31
3	Kurang Setuju (KS)	5	7
4	Tidak Setuju (TS)	1	1
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		67	100

Hasil responden yang menyatakan sangat setuju standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik sebesar 61% sebanyak 40 rang. Setiap pekerjaan yang diberikan harus kita kerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan dapat dicapai sesuai yang diinginkan perusahaan.

Tabel 4.18

Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan

No	Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	28	42
2	Setuju (S)	32	48
3	Kurang Setuju (KS)	7	10
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		67	100

Hasil responden yang menyatakan setuju, saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 48% sebanyak 32 orang. Loyalitas didalam pekerjaan merupakan salah satu sikap setia (loyal) seorang karyawan terhadap perusahaan. Dengan hal ini berarti respon setia akan pekerjaanya.

Tabel 4.19

Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan

No	Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	34	51
2	Setuju (S)	31	46
3	Kurang Setuju (KS)	2	3
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		67	100

Hasil responden yang menyatakan sangat setuju, saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan sebesar 51% sebanyak 34 orang. Peraturan standart yang diberikan perusahaan merupakan salah satu tanggung jawab karyawan yang harus dilaksanakan. Hal ini menunjukkan setiap karyawan sudah bertanggung jawab atas kewajibannya.

Tabel 4.20

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah atasan

No	Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	40	60
2	Setuju (S)	24	36
3	Kurang Setuju (KS)	3	4
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		67	100

Hasil responden yang menyatakan sangat setuju, saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah atasan sebesar 60% sebanyak 40 orang. Tanggung jawab atas pekerjaan merupakan perwujudan kesadaran akan kewajiban. Dengan hal ini karyawan sudah melakukan kewajiban pekerjaanya dengan kesadaran tanpa harus diperintah oleh atasan.

Tabel 4.21

Saya mampu bekerjasama dengan atasan maupun rekan satu tim

No	Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	39	58
2	Setuju (S)	20	30
3	Kurang Setuju (KS)	8	12
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		67	100

Hasil responden yang menyatakan sangat setuju, saya mampu bekerjasama dengan atasan maupun rekan satu tim sebesar 58% sebanyak 39 orang. Suatu pekerjaan yang dilakukan secara bersama akan terasa lebih ringan. Karena tanpa kerjasama *team* tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

3. Uji Validitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 67 dan besarnya df dapat dihitung $67 - 2 = 65$, dengan $df = 65$ dan $\alpha(\text{alpha}) = 0.05$, didapat r tabel = 0.2404 untuk menguji apakah masing – masing

indikator valid atau tidak, dapat dilihat pada tampilan output *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item – Total Correlation* baik pada variabel *team leader*, karakteristik individu dan prestasi kerja. Kemudian nilai *Correlated Item – Total Correlation* dibandingkan dengan hasil perhitungan tabel = 0.2404, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Berikut hasil uji validitas dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.22
Hasil Uji Validitas Data

Kuesioner Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Team Leader (X_1) 1	0,502**	0,2404	Valid
Team Leader (X_1) 2	0,534**		Valid
Team Leader (X_1) 3	0,382**		Valid
Team Leader (X_1) 4	0,464**		Valid
Team Leader (X_1) 5	0,431*		Valid
Karakteristik Individu (X_2) 1	0,454**	0,2404	Valid
Karakteristik Individu (X_2) 2	0,587**		Valid
Karakteristik Individu (X_2) 3	0,439**		Valid
Karakteristik Individu (X_2) 4	0,435*		Valid
Karakteristik Individu (X_2) 5	0,460**		Valid
Karakteristik Individu (X_2) 6	0,477**		Valid
Prestasi Kerja (Y) 1	0,466**	0,2404	Valid
Prestasi Kerja (Y) 2	0,480**		Valid
Prestasi Kerja (Y) 3	0,428*		Valid
Prestasi Kerja (Y) 4	0,620**		Valid
Prestasi Kerja (Y) 5	0,603**		Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel dapat dilihat nilai r hitung *Correlated Item – Total Correlation* untuk indikator variabel *team leader*, karakteristik individu dan prestasi kerja $>$ dari r tabel 0,2404. Sehingga diambil kesimpulan semua indikator variabel *team leader*,

karakteristik individu dan prestasi kerja adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dan layak untuk dilakukan pengujian ke tahap berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Nilai r_{tabel} dengan uji 2 sisi pada signifikan 5% terhadap 67 responden adalah sebesar 0,2404. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 23

Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Kuesioner Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Team Leader (X_1)	0,618	Reliabel
2	Karakteristik Individu (X_2)	0,659	Reliabel
3	Prestasi Kerja (Y)	0,676	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari hasil output reliability, variabel *team leader* menunjukkan reliable dengan *Cronbach's Alpha* $0,618 > 0,2404$. Sedangkan untuk variabel karakteristik individu, dari hasil *output reliability* menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu adalah reliabel dengan *Cronbach's Alpha* $0,659 > 0,2404$. Untuk variabel prestasi kerja mempunyai *Cronbach's Alpha* $0,676 > 0,2404$, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja adalah reliabel.

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengadakan prediksi nilai dari variabel terikat yaitu prestasi kerja *sales promotion* pada PT. Arina Multikarya Medan (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas, yaitu *team leader* (X_1) dan karakteristik Individu (X_2), sehingga dapat diketahui pengaruh *team leader* dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja *sales promotion* pada

PT. Arina Multikarya Medan. Pengolahan data akan dibantu dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 21.00 For Window*.

Tabel 4.24

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,000	,935		1,341	,000		
1 Team Leader	,770	,094	,692	8,223	,000	1,000	1,000
Karakteristik Individu	,232	,080	,245	2,907	,005	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,000 + 0,770 X_1 + 0,232 X_2$$

Tabel diatas menunjukkan bahwa konstanta sebesar 1,000 artinya jika *team leader* dan karakteristik individu nilainya 0, maka prestasi kerja *sales promotion* bernilai 1,000. Berdasarkan hasil regresi linier berganda maka dapat diketahui bahwa variabel *team leader* (X_1) memberikan nilai koefisien sebesar 0,770 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ dan variabel karakteristik individu (X_2) memberikan nilai koefisien sebesar 0,232 dengan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *team leader* dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja *sales promotion*.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk loceng. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid.

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan pendekatan grafik. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik normal plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi dengan distribusi normal.

Tabel 4.25

Uji Normalitas

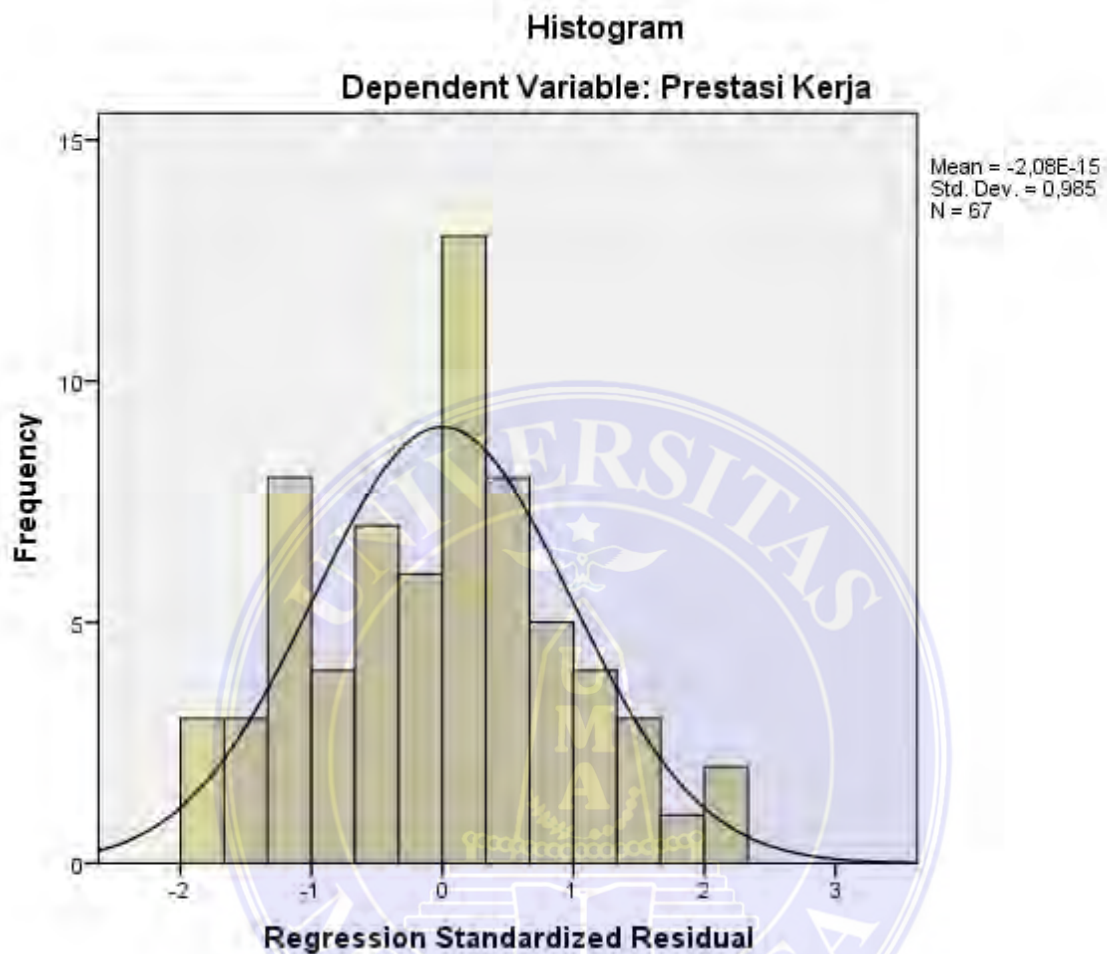
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12443804
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.588
Asymp. Sig. (2-tailed)		.879

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 4.25 menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.588 dengan nilai probabilitas signifikan (Asymp.Sig) sebesar 0.879. Karena nilai patau Asymp. Sig > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan kata lain, model regresi penelitian ini terdistribusi normal.

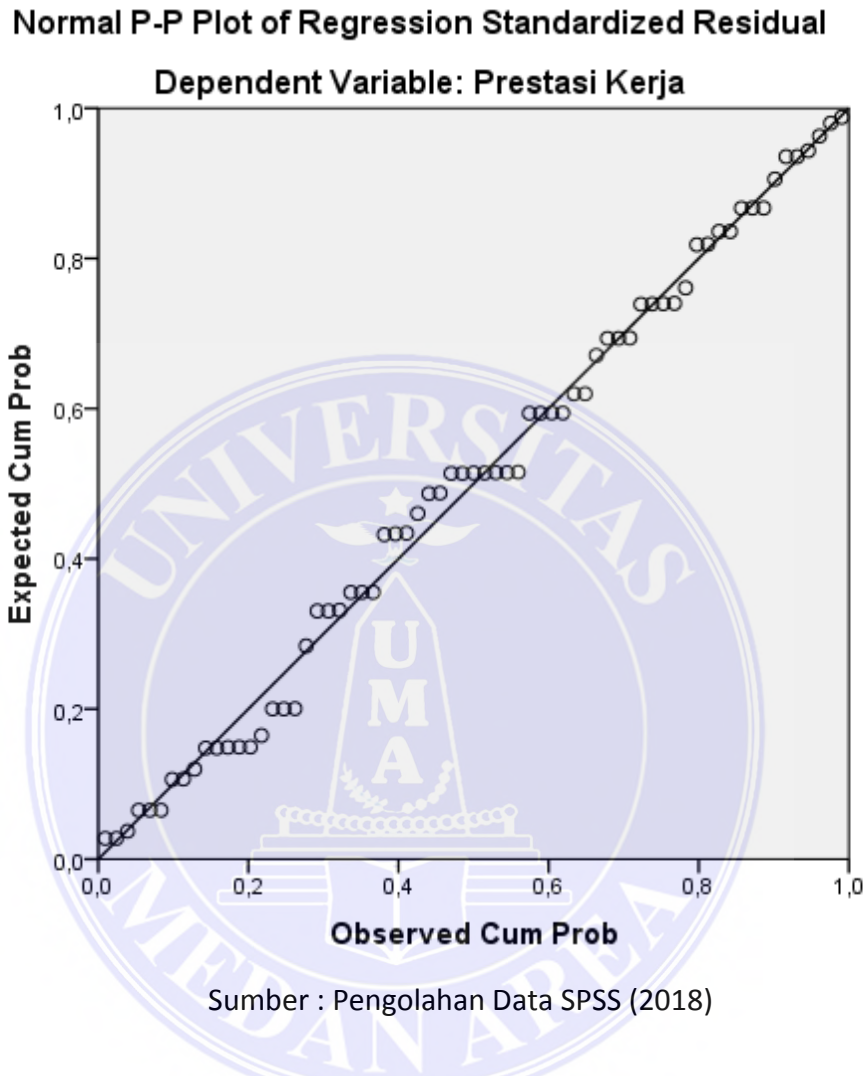
Gambar 4.3
Grafik Histogram



Sumber : Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal karena dapat dilihat dari lebih banyaknya kurva dibawah lengkungan.

Gambar 4.4
Normal P-P_{plot}



Dari gambar grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berikut ini disajikan cara mendeteksi Multikolinearitas dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4.26
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	1,000	,935		1,341	,000			
1 Team Leader	,770	,094	,692	8,223	,000	1,000	1,000	
Karakteristik Individu	,232	,080	,245	2,907	,005	1,000	1,000	

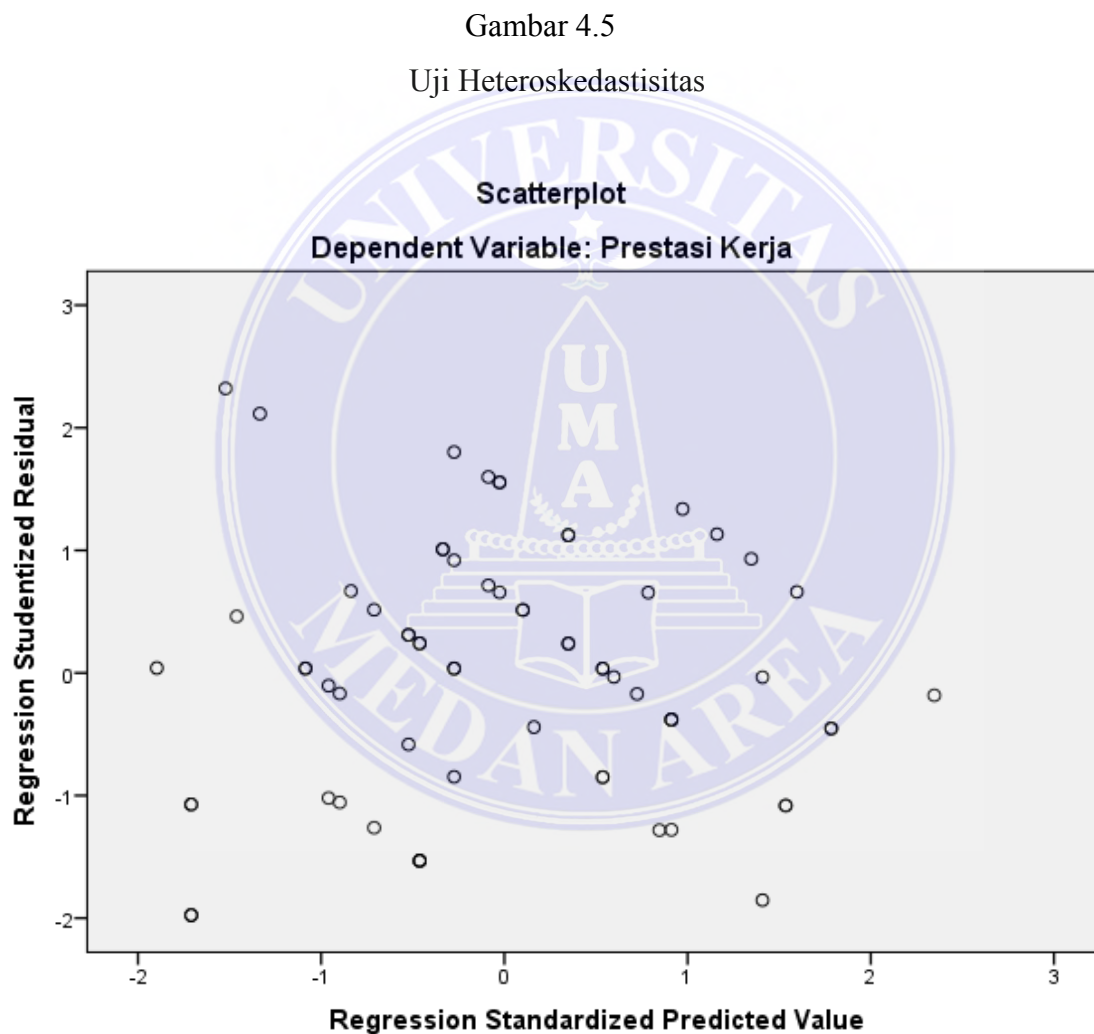
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa :

- a. Nilai VIF dari nilai *team leader* dan karakteristik individu lebih kecil dari 10,00 ($1,000 < 10,00$) ini berarti tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.
- b. Nilai *Tolerance* dari nilai *team leader* dan karakteristik individu lebih besar dari 0,10 ($1,000 > 0,10$) , ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu residual pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu :



Berdasarkan pancaran data pada scatter plot dapat dilihat bahwa data tidak menunjukkan suatu pola tertentu (acak). Hal ini memperjelas bahwa tidak terdapat masalah dalam heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini adalah homogen.

6. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase atas persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Tabel 4.27

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,547	,532	1,14187

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Team Leader

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh adalah 0,532. Hal ini berarti 53,2% variasi prestasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel X_1 (*Team Leader*) dan variabel X_2 (karakteristik individu), sisanya 46,8% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji t (Parsial)

Uji t (Uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (independent) yaitu X_1 , X_2 berupa *team leader* dan karakteristik individu terhadap variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja. Uji t dilakukan dengan menggunakan tabel coefficient.

Tabel 4.28
Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,000	,935		1,341	,000
1 Team Leader	,770	,094	,692	8,223	,000
Karakteristik Individu	,232	,080	,245	2,907	,005

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari nilai t-tabel dengan derajat bebas $67 - 3 = 64$ dan taraf nyata 5% adalah 1.997. Nilai t-hitung untuk X_1 , lebih besar dari t-tabel ($8.223 > 1.997$), maka *team leader* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, dan terbukti signifikan ($0.00 < 0.05$). Sedangkan untuk X_2 , nilai t-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel ($2.907 > 1.997$), maka karakteristik individu berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, dan terbukti signifikan ($0.005 < 0.05$).

c. Uji F (Simultan)

Dalam uji F (Uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu X_1 , X_2 *team leader* dan karakteristik individu terhadap variabel terikat yaitu Y berupa prestasi *kerja sales promotion* pada PT. Arina Multikarya.

Tabel 4.29
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	100,582	2	50,291	38,571	,000 ^b
Residual	83,448	64	1,304		
Total	184,030	66			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Team Leader

Pembahasan :

Dari uji F, didapat nilai F_{hitung} sebesar 38.571 dengan tingkat signifikan 0.000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38.571 > 3.14$), dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *team leader* dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja *sales promotion* pada PT. Arina Multikarya.

Team leader dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja *sales promotion* pada PT. Arina Multikarya. Dari uji f dapat dilihat F_{hitung} sebesar 38.571 dengan signifikan 0.000. Dengan mencari pada F_{tabel} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 64$, diperoleh F_{tabel} 3.14 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka $38.571 > 3.14$ dengan signifikan yang lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$).

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan pada latar belakang dalam penelitian ini, maka telah diketahui bahwa *team leader* dan karakteristik individu sangatlah penting untuk meningkatkan prestasi kerja *sales promotion*, dimana tipikal seorang *team leader* yang berbeda – beda menjadi tolak ukur dengan perilaku karyawan didalam perusahaan tersebut. Karakteristik individu yang baik mampu mempererat hubungan baik antara atasan dan bawahan ataupun antar sesama team sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja *sales promotion* di PT. Arina Multikarya. Dalam hal ini didapat bahwa :

1. Pengaruh *team leader* terhadap prestasi kerja *sales promotion*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa peran *team leader* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja *sales promotion*. Hal tersebut menjelaskan bahwa *team leader* memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja *sales promotion* di PT. Arina Multikarya Medan. Dengan hubungan dan tindakan yang baik yang dilakukan antara atasan dan bawahan atau sesama karyawan di PT. Arina Multikarya Medan sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja yang baik.

Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hartanto yang berjudul “Peran *team leader* dan kualitas strategi pemasaran mempengaruhi *sales forecast* sebagai variabel *intervening* pada kinerja penjualan di PT. Nusa Surya Ciptadana Kudus”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa peran *team leader* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *sales force* pada perusahaan PT. Nusa Surya Ciptadana Kudus.

Dalam hal tersebut dapat dilihat peran *team leader* sangatlah mempengaruhi prestasi kerja *sales promotion*. Nurrohin (2010), *Team leader* adalah orang yang terbaik, cerdas, respek, memiliki kredibilitas terhadap organisasi, memiliki perhatian besar terhadap

kelompok atau individu lain ataupun isu, sensitif terhadap dinamika kelompok, tidak formal dan tidak santai, memiliki semangat besar, mampu berkolaborasi dengan yang lain. Oleh karena itu *team leader* harus mampu memberikan motivasi kepada teamnya agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

2. Pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja *sales promotion*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja *sales promotion*. Hasil tersebut menjelaskan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan prestasi kerja *sales promotion* di PT. Arina Multikarya Medan.

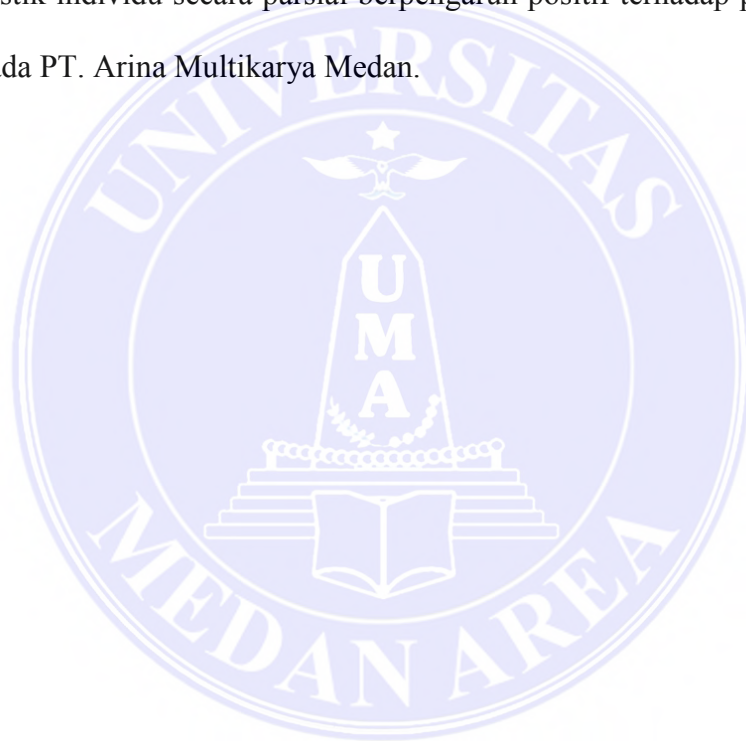
Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Moses yang berjudul “Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Inti Bara Mandiri Tuban)”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pengaruh karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Inti Bara Mandiri Tuban).

Dalam hal tersebut dapat dilihat bahwa karakteristik individu sangatlah berpengaruh terhadap prestasi kerja. Akhmad subkhi (2013:23) menyatakan bahwa karakteristik individu merupakan perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu dilingkungannya, perilaku setiap individu sangatlah berbeda dan dalam hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu tersebut tinggal.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan pada latar belakang dalam penelitian ini, maka variabel bebas didalam penelitian ini *team leader* dan karakteristik individu diperoleh nilai korelasi dengan tingkat hasil yang berbeda terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka uji validitas dalam penelitian ini

memberikan arti bahwa kuesioner yang diberikan kepada responden karyawan PT. Arina Multikarya dinyatakan valid. Sementara itu uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui konsisten atau kestabilan suatu alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat di andalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Adapun pengujian hipotesis (ANOVA) dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji t yaitu pengujian secara parsial pada variabel dependen dan independen. Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel *team leader* dan karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja *sales promotion* pada PT. Arina Multikarya Medan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Team leader* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja *sales promotion* pada PT. Arina Multikarya Medan. Berdasarkan hasil regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel *team leader* (X_1) memberikan nilai koefisien sebesar 0,770 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistic t) menunjukkan t hitung *team leader* sebesar 8.223. Diketahui untuk nilai t tabel ($df = 64$, $\alpha = 0,05$) sebesar 1.997. Hasil ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel.
2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja *sales promotion* pada PT. Arina Multikarya Medan. Berdasarkan hasil linier berganda dapat diketahui bahwa variabel karakteristik individu (X_2) memberikan nilai koefisien 0,232 dengan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan t hitung karakteristik sebesar $2.907 > 1.997$.
3. *Team leader* dan karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja *sales promotion* pada PT. Arina Multikarya Medan. Dari uji f dapat dilihat F hitung sebesar 38.571 dengan tingkat signifikan 0.000. Dengan mencari pada tabel F dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 64$, diperoleh

$F_{\text{tabel}} 3.14$ dimana $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka $38.571 > 3.14$ dengan signifikan yang lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, maka saran yang ditujukan untuk perusahaan adalah :

1. *Team leader* harus lebih memahami karakter masing – masing teamnya dan juga harus mendekati diri kepada teamnya. Serta harus selalu memberi *support* dan *coaching* serta memberikan kesempatan kepada teamnya untuk dapat mengekspresikan hasil kerjanya.
2. Pihak PT. Arina Multikarya Medan agar sering dapat melakukan *survey* kepribadian untuk mengetahui karakteristik individu masing – masing karyawannya, guna untuk memberikan *classroom* jika ada karyawan yang perlu mendapatkan *development*.
3. PT. Arina Multikarya Medan harus melakukan riset penelitian antar atasan dan bawahan dan hasil kerja team minimal satu tahun sekali, guna untuk mengetahui penilaian sebagai bahan evaluasi pimpinan dalam memimpin karyawan maupun teamnya dalam prestasi kerja masing – masing karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2013), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Tujuh*, BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, D.R. (2011). *Psikologi Kepribadian dalam Konseling*. Bogor : Ghalia Indonesia .
- Hurriyati, Ratih. (2011). "*Bauran pemasaran & loyalitas konsumen*". Bandung : Alfabeta.
- Narbuko, Cholid dan Achmadi, Abu. (2013). *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nasution, Mulia. (2009). *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Djambatan.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks, Jakarta.
- Robet L.Mathis dkk, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Humman Resource Management)*. Salemba Empat ,Jakarta.
- Scouller, J.(2011)."*Tiga Tingkat Kepemimpinan: Bagaimana Mengembangkan Kehadiran Kepemimpinan, Ketrampilan dan Ketrampilan Anda*". Cirencester : Buku Manajemen 2000.
- Shuffler, Maria. (2011). "*Ada Ilmu untuk itu: Intervensi Pengembangan Tim dalam Organisasi*". Publikasi Sage 2011.
- Subkhi Akhmad dan Mohammad jauhara. (2013). *Pengantar teori dan perilaku organisasi*, Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.

JURNAL

Arief Subyantoro. (2014). *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.11(1), 11-19.

Billy Kharisma Nusantara .(2016). *Pengaruh Leader Member Exchange Dan Budaya Perusahaan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Square Group*.Vol. 10 No.1

Nurrohin, Hassa KP .(2010). *Membangun Keunggulan Tim : Melalui Peranan Super Leadership, Quantum Leadership ,Team Leader dan Team Facilitation Dalam Organisasi*. Jurnal Administrasi Bisnis Volume 6. No. 2

Ratna Handayati . (2016). *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Lamongan*. Volume I No. 2

Rendi Mahardhika Moses . (2014) *.Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Inti Bara Mandiri Tuban)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)Vol. 12 No. 1

Vondey, M. (2010). *The Relationship among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational Identification*. *International Journal of Leadership Studies*.

Wahtim Hartanto. (2013). *Peran Team Leader dan Kualitas Strategi Pemasaran Mempengaruhi Sales Forcase Sebagai Variabel Intervening Pada Kinerja Penjualan di PT. Nusa Surya Ciptadana Kudus*. Universitas Pandanaran Semarang

SKRIPSI

M Putri. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Medan*. Universitas Medan Area

Yordan Ariandy. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta*. Universitas Telkom Jakarta

Reva Ananditha. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Arina Multikarya Cabang Medan*. Universitas Medan Area

INTERNET

<http://seputarpengertian.blogspot.co.id/2014/08/seputar-pengertian-team-leader.html>

<http://blogger-viens.blogspot.co.id/2013/01/prestasi-kerja.html>



KUISIONER

PENGARUH *TEAM LEADER* DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP PRESTASI KERJA *SALES PROMOTION* PADA PT. ARINA MULTI KARYA MEDAN

Dengan Hormat,

Saya Dwi Utami Wulandari, NPM 148320099 mahasiswa fakultas ekonomi program studi manajemen Universitas Medan Area, dalam rangka melakukan program studi S1 Manajemen Universitas Medan Area melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Team Leader* dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja *Sales Promotion* Pada PT. Arina Multi Karya Medan”. Maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk dapat mengisi kuisisioner penelitian ini dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara/I lakukan dan alami.

Kuisisioner penelitian ini hanya digunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi dan tidak ada pengaruh sedikitpun terhadap kepentingan Bapak/Ibu/Saudara pada “**PT. ARINA MULTI KARYA MEDAN**”.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I dalam mengisi kuisisioner tersebut, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,
Peneliti

DWI UTAMI WULANDARI

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

- a. Berilah tanda *checklist* (√) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai.
- b. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

I. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Jenis kelamin :
- d. Tingkat pendidikan terakhir :
- e. Lama bekerja :
- f. Jabatan :

- II. Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat Anda dengan cara memberikan *checklist* (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

Skor Pernyataan

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

DAFTAR PERNYATAAN

No	Pernyataan Variabel X1 (Team Leader)	STS	TS	KS	S	SS
Komunikatif						
1	<i>Team Leader</i> selalu memberikan informasi secara jelas tentang tugas yang diberikan kepada <i>teamnya</i> .					
Percaya Diri						
2	<i>Team Leader</i> selalu optimis dalam pencapaian target penjualan <i>teamnya</i> setiap bulan.					
Fasilitator						
3	<i>Team Leader</i> selalu dapat membantu saya menyelesaikan masalah yang terjadi dilapangan (<i>store</i>)					
Motivator						
4	<i>Team Leader</i> selalu memberi saran dan motivasi agar target penjualan saya <i>achive</i> .					
Adil						
5	<i>Team Leader</i> selalu memberikan pengakuan secara obyektif terhadap kualitas pekerjaan masing-masing <i>teamnya</i> .					

No	Pernyataan Variabel X2 (Karakteristik Individu)	STS	TS	KS	S	SS
Sikap						
1	Saya memiliki sikap mau belajar dan siap menerima masukan dan kritikan dari <i>team leader</i> .					
Kepribadian						
2	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung Jawab.					
Keterampilan						
3	Keterampilan saya akan membantu saya dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan atasan.					
Kepentingan / Minat						
4	Saya sangat senang dengan pekerjaan saya sekarang ini.					

Kemampuan						
5	Kemampuan saya bekerja sama dengan rekan kerja membantu saya dalam menjalankan tugas dan merencanakan tujuan dan mengidentifikasi kompetensi yang hendak dicapai.					
Harapan						
6	Hasil kerja saya selama bekerja, sudah sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan .					

No	Pernyataan Variabel Y (Prestasi Kerja)	STS	TS	KS	S	SS
Kualitas						
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik.					
Kuantitas						
2	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
Disiplin						
3	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan.					
Inisiatif						
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah atasan.					
Kerjasama						
5	Saya mampu bekerjasama dengan atasan maupun rekan satu tim.					

DATA PENELITIAN						
NO RESPONDEN	TEAM LEADER (X1)					TOTAL
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	
1	5	5	4	5	5	24
2	5	3	4	5	5	22
3	5	5	4	5	5	24
4	4	5	4	5	5	23
5	2	4	5	4	5	20
6	5	5	4	5	4	23
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	5	5	3	21
9	4	5	5	4	4	22
10	4	3	5	4	5	21
11	4	5	5	5	4	23
12	5	4	5	4	4	22
13	5	4	4	4	3	20
14	5	5	5	5	5	25
15	4	3	5	5	3	20
16	4	5	4	5	5	23
17	4	3	5	5	4	21
18	4	3	4	5	5	21
19	5	4	4	4	4	21
20	4	5	4	4	4	21
21	5	4	5	4	5	23
22	5	5	5	5	4	24
23	4	4	5	4	5	22
24	3	4	4	5	4	20
25	4	4	4	4	5	21
26	5	5	4	4	4	22
27	4	4	4	4	5	21
28	3	4	5	5	4	21
29	5	4	4	4	3	20
30	4	5	5	4	5	23
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	4	4	23
33	4	4	5	5	5	23
34	5	3	4	5	5	22
35	4	5	5	4	4	22
36	5	4	4	4	4	21
37	4	5	4	5	5	23
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	4	5	4	23
40	4	5	4	5	5	23

41	5	5	5	5	4	24
42	5	5	3	5	4	22
43	5	4	5	5	5	24
44	4	5	5	5	4	23
45	4	5	2	4	5	20
46	5	4	5	4	5	23
47	5	5	5	5	5	25
48	4	3	4	5	5	21
49	4	5	4	4	5	22
50	4	5	3	4	5	21
51	4	5	5	5	4	23
52	5	4	5	4	4	22
53	5	4	3	4	4	20
54	5	5	5	5	5	25
55	4	5	3	5	3	20
56	4	5	4	5	5	23
57	5	4	4	5	4	22
58	4	4	5	4	5	22
59	4	5	5	4	4	22
60	5	5	4	3	5	22
61	5	5	4	5	5	24
62	5	3	4	5	5	22
63	5	5	4	5	5	24
64	4	5	4	5	5	23
65	2	4	5	4	5	20
66	5	5	4	5	4	23
67	5	5	5	5	5	25

DATA PENELITIAN							
NO RE SP	KARAKTERISTIK INDIVIDU (X2)						TOT A L
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	5	5	3	25
3	4	4	5	5	4	4	26
4	3	5	5	4	5	5	27
5	3	5	5	4	4	5	26
6	3	4	5	3	4	5	24
7	3	4	4	3	4	4	22
8	5	5	5	5	4	5	29
9	3	4	5	5	5	4	26
10	5	5	5	4	4	5	28
11	4	3	3	4	5	5	24
12	4	4	5	4	4	4	25
13	3	5	4	4	4	5	25
14	5	3	5	5	4	5	27
15	5	4	4	4	4	4	25
16	4	5	5	4	5	4	27
17	4	5	4	5	4	4	26
18	4	5	4	4	5	5	27
19	5	5	5	4	5	4	28
20	4	4	3	4	3	5	23
21	5	5	5	5	4	5	29
22	5	4	4	4	4	4	25
23	5	5	4	4	5	4	27
24	3	4	4	4	4	5	24
25	3	4	4	5	5	4	25
26	4	4	5	5	5	5	28
27	5	4	4	4	5	4	26
28	4	5	4	4	5	5	27
29	5	5	5	4	5	5	29
30	4	4	4	4	5	5	26
31	4	4	4	5	5	4	26
32	5	4	4	4	4	4	25
33	3	4	4	5	5	5	26
34	4	4	4	5	5	4	26
35	5	5	5	3	4	4	26
36	5	4	4	4	4	4	25
37	4	5	5	5	5	5	29
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	4	4	4	5	4	26
40	5	5	5	5	5	4	29
41	4	5	5	5	5	5	29

42	3	5	4	3	5	5	25
43	4	4	5	5	5	5	28
44	5	5	4	5	5	5	29
45	5	5	5	4	5	5	29
46	5	5	4	5	4	5	28
47	5	4	4	5	4	3	25
48	5	5	5	5	4	5	29
49	4	4	5	5	3	5	26
50	5	5	5	4	5	4	28
51	5	3	5	4	4	3	24
52	4	4	5	4	4	4	25
53	5	3	5	4	4	4	25
54	5	3	4	5	5	5	27
55	4	4	5	4	4	4	25
56	4	4	4	5	5	5	27
57	4	5	5	4	4	4	26
58	4	5	5	4	5	4	27
59	5	5	5	4	4	5	28
60	4	4	4	5	3	3	23
61	5	5	4	5	5	5	29
62	4	4	5	4	4	4	25
63	5	5	5	4	4	4	27
64	5	4	4	4	5	5	27
65	5	4	5	4	5	4	27
66	5	5	4	4	4	4	26
67	4	4	5	4	5	3	25

DATA PENELITIAN						
NO RESP ONDE N	PRESTASI KERJA (Y)					Total
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	
1	5	4	4	5	5	23
2	5	4	4	4	3	20
3	5	5	5	5	5	25
4	3	5	5	5	4	22
5	5	4	5	5	4	23
6	4	5	4	5	5	23
7	5	4	4	4	5	22
8	4	5	5	4	5	23
9	4	4	5	5	4	22
10	3	5	5	4	5	22
11	5	5	5	5	4	24
12	5	4	4	5	4	22
13	4	3	3	4	5	19
14	5	4	5	5	5	24
15	3	4	5	3	3	18
16	4	4	5	5	5	23
17	5	3	4	3	5	20
18	4	3	5	5	3	20
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	5	4	4	21
21	4	5	4	5	5	23
22	5	4	5	5	5	24
23	5	4	5	5	4	23
24	4	3	4	5	4	20
25	4	4	4	4	5	21
26	4	5	5	4	5	23
27	5	4	4	4	4	21
28	4	4	5	4	5	22
29	4	5	4	4	4	21
30	5	5	4	5	5	24
31	5	5	5	5	5	25
32	5	4	4	4	5	22
33	4	5	5	5	5	24
34	5	4	5	5	4	23
35	5	4	4	5	3	21
36	4	4	4	4	5	21
37	5	5	4	4	5	23
38	5	5	5	5	5	25
39	5	4	5	5	4	23
40	4	5	4	5	5	23

41	5	4	4	5	5	23
42	3	4	5	4	4	20
43	5	5	5	5	5	25
44	5	3	4	5	5	22
45	2	5	5	4	4	20
46	5	4	4	5	5	23
47	5	4	5	5	5	24
48	4	5	5	4	5	23
49	5	4	4	5	4	22
50	5	3	5	4	5	22
51	5	5	5	5	4	24
52	4	5	4	4	5	22
53	4	3	4	5	3	19
54	5	4	5	5	5	24
55	4	5	3	3	3	18
56	5	4	4	5	5	23
57	5	5	4	5	5	24
58	5	5	5	4	5	24
59	5	5	4	5	4	23
60	5	5	5	4	3	22
61	5	4	4	5	5	23
62	5	4	4	4	3	20
63	5	5	5	5	5	25
64	3	5	5	5	4	22
65	5	4	5	5	4	23
66	4	5	4	5	5	23
67	5	4	4	4	5	22

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

VARIABEL X1 (*TEAM LEADER*)

Correlations						
	P1	P2	P3	P4	P5	Total
Person Correlation	1	,138	-,092	,111	-,061	,502**
(2-tailed)		,267	,458	,371	,624	,000
	67	67	67	67	67	67
Person Correlation	,138	1	-,085	,063	,041	,534**
(2-tailed)	,267		,496	,613	,739	,000
	67	67	67	67	67	67
Person Correlation	,092	,085	1	,037	,007	,382**
(2-tailed)	,458	,496		,766	,956	,001
	67	67	67	67	67	67
Person Correlation	,111	,063	,037	1	,036	,464**
(2-tailed)	,371	,613	,766		,774	,000
	67	67	67	67	67	67
Person Correlation	,061	,041	,007	,036	1	,431**
(2-tailed)	,624	,739	,956	,774		,000
	67	67	67	67	67	67
Person Correlation	,502**	,534**	,382**	,464**	,431**	1
Total (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	
	67	67	67	67	67	67

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

VARIABEL X2 (KARAKTERISTIK INDIVIDU)

Correlations							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
Person Correlation	1	,073	,099	,111	-,026	-,115	,454**
(2-tailed)		,558	,423	,372	,837	,352	,000
	67	67	67	67	67	67	67
Person Correlation	,073	1	,246*	-,050	,142	,267*	,587**
(2-tailed)	,558		,044	,688	,251	,029	,000
	67	67	67	67	67	67	67
Person Correlation	,099	,246*	1	,008	-,012	-,013	,439**
(2-tailed)	,423	,044		,952	,921	,918	,000
	67	67	67	67	67	67	67
Person Correlation	,111	,050	,008	1	,124	,088	,435**
(2-tailed)	,372	,688	,952		,317	,481	,000
	67	67	67	67	67	67	67
Person Correlation	,026	,142	-,012	,124	1	,144	,460**
(2-tailed)	,837	,251	,921	,317		,244	,000
	67	67	67	67	67	67	67
Person Correlation	,115	,267*	,013	,088	,144	1	,477**
(2-tailed)	,352	,029	,918	,481	,244		,000
	67	67	67	67	67	67	67
Person Correlation	,454**	,587**	,439**	,435**	,460**	,477**	1
(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	67	67	67	67	67	67	67

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

VARIABEL Y (PRESTASI KERJA)

Correlations						
	P1	P2	P3	P4	P5	Total
Person Correlation	1	,175	,144	,286*	,145	,466**
(2-tailed)		,156	,244	,019	,243	,000
	67	67	67	67	67	67
Person Correlation	,175	1	,205	,055	,173	,480**
(2-tailed)	,156		,096	,656	,160	,000
	67	67	67	67	67	67
Person Correlation	,144	,205	1	,200	,007	,428**
(2-tailed)	,244	,096		,104	,952	,000
	67	67	67	67	67	67
Person Correlation	,286*	,055	,200	1	,143	,620**
(2-tailed)	,019	,656	,104		,249	,000
	67	67	67	67	67	67
Person Correlation	,145	,173	,007	,143	1	,603**
(2-tailed)	,243	,160	,952	,249		,000
	67	67	67	67	67	67
Person Correlation	,466**	,480**	,428**	,620**	,603**	1
(2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	67	67	67	67	67	67

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale : ALL VARIABLES

Variabel X1 (*Team Leader*)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	67	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	67	100,0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,618	6

Variabel X2 (*Karakteristik Individu*)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	67	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	67	100,0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,659	7

Variabel Y (Prestasi Kerja)

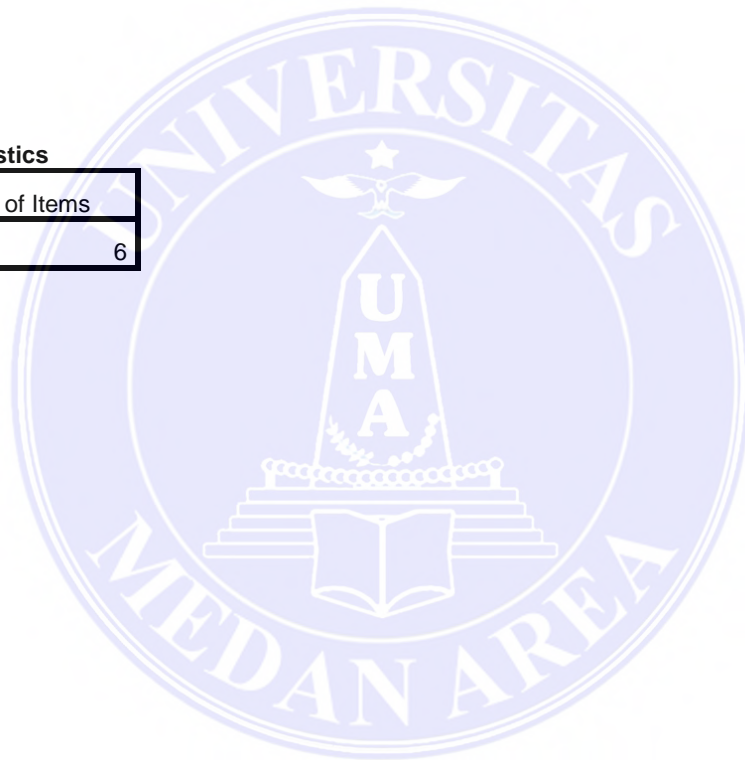
Case Processing Summary

	N	%
Valid	67	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	67	100,0

listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,676	6



HASIL UJI ASUMSI KLASIK

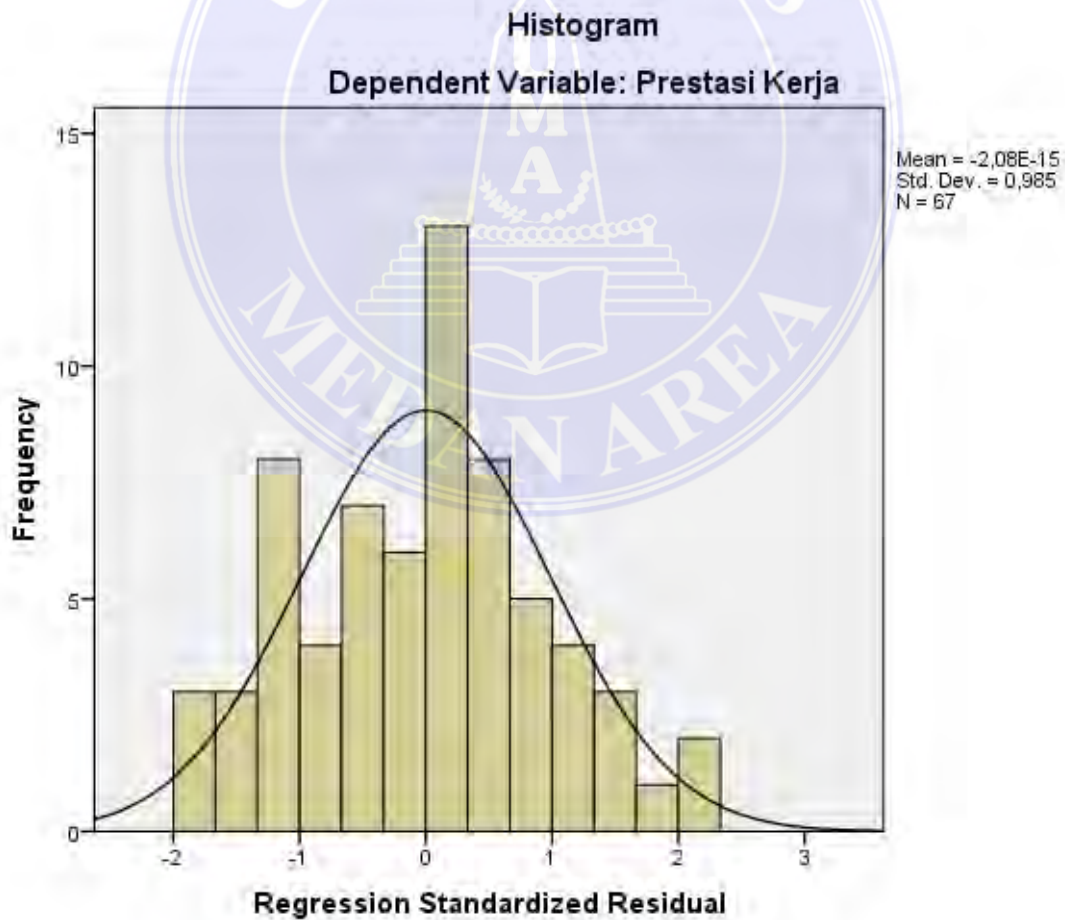
a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12443804
	Most Extreme Difference	.072
Asymptotic Significance	Two-tailed	.072
	Exact	.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.588
Lilliefors Significance Probability		.879

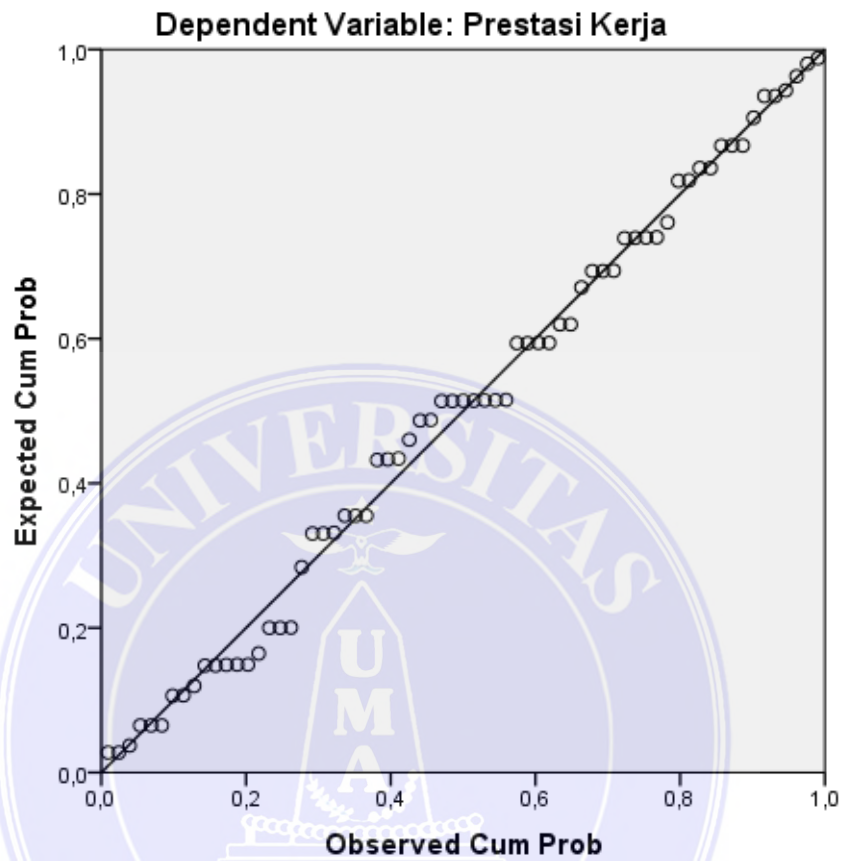
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Normal P-P plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karakteristik Individu, Team Leader ^b		Stepwise (Criteria)

Dependent Variable: Prestasi Kerja

.All requested variables entered.

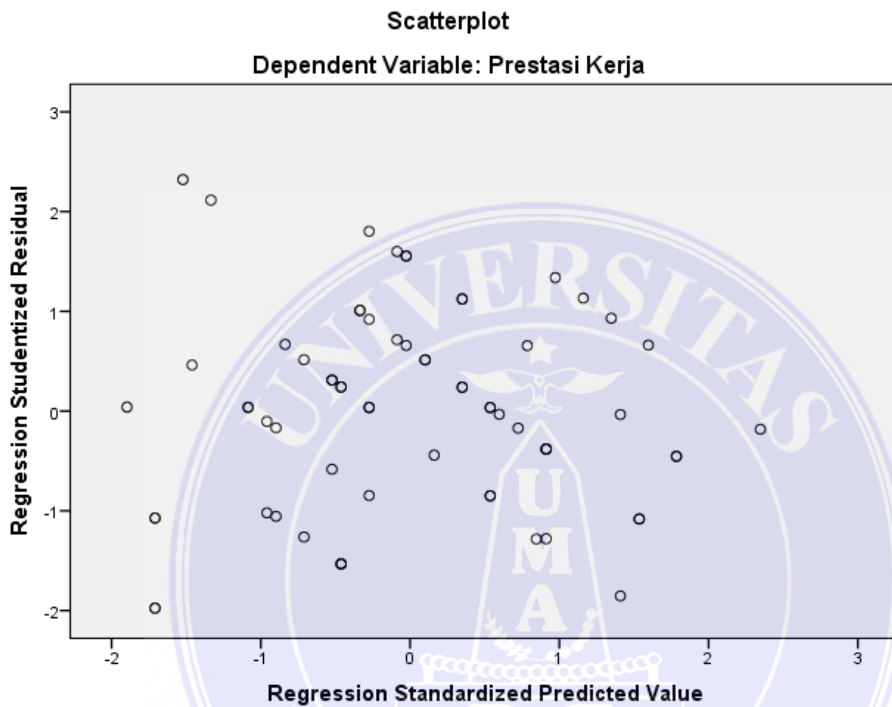
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Beta	Tolerance
1						

Constant)	1,000	,935		1,341	,000		
Team Leader	,770	,094	,692	8,223	,000	1,000	1,000
Karakteristik Individu	,232	,080	,245	2,907	,005	1,000	1,000

Dependent Variable: Prestasi Kerja

c. Uji Heteroskedastisitas



HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,547	,532	1,14187

Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Team Leader

Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
Constant)	1,000	,935		1,341	,000
Team Leader	,770	,094	,692	8,223	,000

Karakteristik Individu	,232	,080	,245	2,907	,005
------------------------	------	------	------	-------	------

Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	100,582	2	50,291	38,571	,000 ^b
Residual	83,448	64	1,304		
Total	184,030	66			

Dependent Variable: Prestasi Kerja

Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, *Team Leader*